



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Työhyvinvointi ja motivaatio järjestöpohjaisessa väkivaltatyössä

Myllyniemi, Piitu
Uusi-Hallila, Fanni

2017 Laurea

Laurea-ammattikorkeakoulu

Työhyvinvointi ja motivaatio järjestöpohjaisessa väkival- tatyössä

Piitu Myllyniemi
Fanni Uusi-Hallila
Sosionomikoulutus
Rikosseuraamusala
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2017

Piitu Myllyniemi & Fanni Uusi-Hallila

Työhyvinvointi ja motivaatio järjestöpohjaisessa väkivaltatyössä

Vuosi	2017	Sivumäärä	92
-------	------	-----------	----

AggrediKuopio-hanke, AggrediHelsinki, ViaVis-väkivaltatyö Oulussa ja Radinet-hanke ovat kodin ulkopuoliseen väkivaltaan syylistyneisiin tai sitä suunnitteleviin henkilöihin keskittyneitä kolmannen sektorin toimijoita, joiden tavoitteena on asiakkaiden väkivaltaisen käytöksen väheneminen tai loppuminen kokonaan sekä väkivaltatyön asiakastyömenetelmien kehittäminen. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää tekijöitä, jotka vaikuttivat järjestöpohjaisten väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvointiin, mikä auttoi heitä jaksamaan, haastoi ja motivoi heitä väkivaltatyössä. Selvityksen tarkoituksena oli kartoittaa, minkälaiset tekijät edistivät, heikensivät ja lisäsivät väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvointia psyykkisen, fyysisen ja sosiaalisen työhyvinvoinnin ja motivaation näkökulmista.

Opinnäytetyö on toteutettu kvantitatiivisena sekä kvalitatiivisena tutkimuksena. Aineisto kerättiin sähköisen kyselylomakkeen avulla, joka lähetettiin väkivaltatyöntekijöille keväällä 2017. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Jaoimme työhyvinvoinnin fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen osa-alueeseen teoreettisen tietoperustan mukaisesti. Rauramon Maslow'n tarvehierarkiaa mukaileva teos Työhyvinvoinnin portaat toimi motivaatio-osuuden pääasiallisena tietoperustana.

Työhyvinvointia lisäsi työn merkitys niin asiakkaan kuin yhteiskunnan näkökulmasta yhdessä avoimen ja keskusteleavan työilmapiirin kanssa. Väkivaltatyöntekijöitä motivoivat asiakkaissa tapahtuvat muutokset, onnistumisen kokemukset ja henkilökohtainen näkemys työn tärkeydestä. Väkivaltatyöntekijöitä auttoi jaksamaan läheiset ihmissuhteet ja vapaa-aika sekä kokemus omasta ammatillisesta osaamisesta. Väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvointiaan voisi edistää lisäämällä joustavuutta työnantajan puolelta, mahdollistamalla työajalla tapahtuvaa viriketoimintaa ja huolehtimalla säännöllisestä työnohjauksesta. Tämän opinnäytetyön tuloksia voidaan soveltaa sosiaali- ja terveysalan organisaatioissa, joissa työskennellään haastavien asiakasryhmien kanssa.

Piitu Myllyniemi & Fanni Uusi-Hallila

Prevent Violence Workers Work Well-being And Motivation

Year	2017	Pages	92
------	------	-------	----

AggrediKuopio, AggrediHelsinki, Via Vis Violence Work Oulu as well as Radinet project are non-governmental organizations focused on street violence. Their aim is to reduce violence behavior of the customer and develop methods of violence prevention work. The aim of this Bachelor's thesis was to clarify the factors which promote, strain and increase the prevent violence workers physical, social and psychological work well-being and motivation.

The thesis was carried out as a quantitative and qualitative study. The data were collected through an electronic questionnaire, which was sent to prevent violence workers in the spring of 2017. The data were analyzed using content analysis. We divided work well-being into a physical, psychic and social sector according to a theoretical framework. The motivation part is based on Maslow's hierarchy.

The results indicate that open and supportive atmosphere at work and the support of loved ones were important to prevent violence workers. Meaningful work increased both motivation and work well-being. The change in the customers behaving, successes at work and personal view of importance of the work motivated prevent violence workers. The factors which helped prevent violence workers to carry on were relationships, free-time and competence. Prevent violence workers felt that their well-being could be increased with flexibility, regular clinical supervision and with workplace health promotion. The results of this study can be used in health and social organizations willing to improve and study employees work well-being.

Keywords: Prevent Violence Workers, Work well-being, Work Motivation

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Järjestöpohjainen väkivaltatyö Suomessa	7
	2.1 Väkivaltatyö	7
	2.2 Järjestöpohjaiset väkivaltatyön toimijat	9
3	Kodin ulkopuolinen väkivalta Suomessa	11
4	Teoreettinen viitekehys	14
	4.1 Työhyvinvointi	14
	4.2 Fyysinen työhyvinvointi	17
	4.3 Psyykkinen ja henkinen työhyvinvointi	20
	4.4 Sosiaalinen työhyvinvointi	26
	4.5 Työhyvinvointi järjestöissä	27
	4.6 Motivaatio	30
5	Opinnäytetyön toteutus	33
	5.1 Tutkimustavoitteet ja tutkimuskysymykset	34
	5.2 Tutkimusmenetelmän valinta ja aineiston keruu	35
	5.3 Aineiston analyysi	37
	5.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	38
6	Tulokset	39
	6.1 Fyysinen työhyvinvointi	40
	6.2 Psyykkinen ja henkinen työhyvinvointi	42
	6.3 Sosiaalinen työhyvinvointi	50
	6.4 Työmotivaatio	52
	6.5 Oma-kysymys	55
7	Johtopäätökset	56
	7.1 Asiakastyö ja työn merkitys työhyvinvointia lisäävänä tekijänä	56
	7.2 Asenteet ja rakenteet työhyvinvointia kuormittavina tekijöinä	57
	7.3 Ammatillisuus, työn sisällön ja työtapojen vaikutus työhyvinvointiin	58
	7.4 Vapaa-aika, ihmissuhteet ja henkilökohtaiset ominaisuudet voimavarana	59
8	Pohdinta	60
	8.1 Tutkimuksen hyödyllisyys ja kehittämis ehdotukset	61
	8.2 Tutkimuksen luotettavuus	61
	8.3 Oman ammatillisen toiminnan reflektointi	62
	Lähteet	65
	Kuviot	69
	Taulukot	70

1 Johdanto

Järjestöpohjalta väkivaltatyötä tekevät Suomessa Aggredi Kuopio-hanke, Helsingin Aggredi, Via Vis väkivaltatyö Oulussa sekä Radinet-hanke. Toimijat ovat Settlementti Puijolan, Helsinki-Mission ja Vuolle Oulun järjestöjen alaisia palveluja, joiden asiakasryhmänä ovat kodin ulkopuoliseen väkivaltaan syylistyneet ja sitä suunnittelevat tai väkivallasta fantasioivat yli 18-vuotiaat. Marginaalisen asiakasryhmän kanssa työskentelevät työntekijät altistuvat työssään kohtaamaan ja kuulemaan moniongelmaisen ja usein traumatisoituneen asiakasryhmän väkivaltatekoja ja käsittelemään niitä. Kodin ulkopuoliseen väkivaltaan syylistyneiden tai sitä suunnittelevien kanssa työskentelevien työhyvinvointia ei ollut aikaisemmin tutkittu. Tämän opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin, auttavat jaksamaan ja motivoivat väkivaltatyöntekijöitä järjestöpohjaisessa väkivaltatyössä. Opinnäytetyö toteutettiin Aggredi Kuopio-hankkeen pyynnöstä. Tarkastelun kohteena opinnäytetyössä oli työntekijöiden subjektiivinen näkemys heidän henkilökohtaisesta työhyvinvoinnistaan.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimuksessa havaittiin, että sairauspoissaolot, jotka johtuvat ongelmista mielenterveydessä ovat yleisempiä sosiaalityöntekijöillä muihin ammattiryhmiin verrattuna. Huolimatta kuormitustekijöiden tunnistamisesta, jotka liittyvät sosiaalityöhön, ei tutkimusta niiden yhteydestä psyykkiseen työhyvinvointiin tai työssä jaksamiseen ole riittävästi. Sosiaalityöntekijöiden sekundaaritraumatisoitumiseen vaikuttavat riskitekijät ovat riittämättömäksi koettu työnohjaus, liian vähäiset mahdollisuudet täydennyskoulutukseen ja työn vaatimukset yhdessä järkyttävien asiakastyötilanteiden kanssa. Hyvät tietoisuustaidot ja kyky eriyttää omia tunteita ovat suojaavia tekijöitä. Suomessa sosiaalityöntekijöitä erityisesti kuormittavia tekijöitä ovat rooliristiriidat, kiire, ongelmat työyhteisössä ja asiakkaiden suuri määrä. Sosiaalityöntekijöitä kuormittaa ennen kaikkea vastuu asiakkaista, asiakastyöhön liittyvät monipuolista ongelmanratkaisukykyä vaativat tehtävät, sekä asiakkaan tunteille altistuminen ja niiden käsittely. Lisääntynyt asiakkaiden moniongelmaisuus kuormittaa sosiaalipalveluissa vajavaisilla resursseilla itsenäisesti työskenteleviä työntekijöitä. (Salo ym. 2016, 6, 20.)

Tietoisuutta työhyvinvoinnin vaikutuksesta tuottavuuteen tulisi organisaatioissa lisätä ja pyrkiä kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin ymmärrykseen työsuojelun sijaan. Esimiehen toiminta on perusta työhyvinvointiin liittyvien toimenpiteiden täytäntöönpanossa. Laki velvoittaa työnantajaa pitämään huolen siitä, ettei psyykkinen tai fyysinen kuormitus ylitä työntekijän sietokykyä. Perinteisten arviointimenetelmien lisäksi tarvitaan tunneosaamista ja tekoja, jotka lisäävät työhyvinvointia. Tällä ei tarkoiteta tempauksia tai kertaluonteisia tykypäiviä, vaan prosessinomaista koko henkilökuntaa osallistavaa toimintaa. Kun henkilökunta, joka työtä tekee, osallistetaan prosessiin luomaan tavoitteita, on todennäköisyys sille, että tavoitteisiin päästään suurempi. (Manka & Manka 2016, 7-10.)

2 Järjestöpohjainen väkivaltatyö Suomessa

Suomessa järjestömuotoista katuväkivaltatyötä tekee kolme eri tahoa; HelsinkiMission Aggredi, Setlementti Puijolan Aggredi Kuopio-hanke sekä Via Vis Oulu. Lisäksi järjestöpohjaista väkivaltatyötä toteutetaan väkivaltaisen radikalisoitumisen ennaltaehkäisevässä Radinet-hankkeessa. Kaikkien toimijoiden väkivaltatyö on hoidollista työtä, joka on keskitetty 18-49-vuotiaille kodin ulkopuoliseen väkivaltaan syyllystyneille tai vakavasti väkivallalla oireileville nuorille aikuisille. Tavoitteena on saada vaikeasti tavoitettavat ja heikosti motivoituneet asiakkaat hoidollisen työn piiriin niin, että tekijän väkivaltainen käytös vähenee tai loppuu kokonaan. Asiakkaiden tyypillisiä rikosnimikkeitä ovat muun muassa pahoinpitelyt, henkirikokset ja niiden yritykset sekä ryöstöt. Kohderyhmään kuuluvat myös väkivallan tekoja suunnittelevat asiakkaat kuten potentiaaliset koulu- ja/tai joukkosurmaa suunnittelevat. Asiakkaalta ei edellytetä päihteettömyyttä eikä rikoksettomuutta ja osallistuminen on vapaaehtoista sekä maksutonta, tarjoten mahdollisuuden käsitellä väkivallasta syntyneitä ongelmia puolueettomasti. Asiakkaat ohjautuvat eri viranomaistahoilta kuten vankiloista, yhdyskuntaseuraamustoimistoilta, poliisilta tai lastensuojelun jälkihuollon kautta sekä eri järjestöistä tai psykiatrisista sairaaloista ja oppilaitoksista. (Aggredi; Aggredi Toiminta Suomessa ja ulkomailla; Aggredi Kuopio; Via Vis Väkivaltatyö.)

Asiakastyön lisäksi työhön kuuluu yhteistyökumppaneiden kanssa väkivaltatyön sekä väkivallan- ja rikosentekijöiden palvelujärjestelmän kehittäminen. HelsinkiAggredi sekä Radinet-hanke ovat mukana Euroopan Unionin RAN EXIT-työryhmässä väkivaltaisen radikalisoitumisen ehkäisemiseksi Euroopassa, jossa jaetaan ja kerätään hyviä käytäntöjä. Työn kehittämiseksi tarvitaan tietoa kansainvälisistä väkivaltatyön menetelmistä ja hankkeista. Väkivaltatyön kaikissa hankkeissa mahdollistaa Raha-automaattiyhdistys. (Aggredi; Aggredi Toiminta Suomessa ja ulkomailla; Aggredi Kuopio; Via Vis Väkivaltatyö; Radinet-hanke.)

2.1 Väkivaltatyö

Väkivaltatyö on suunnitelmallista ja terapeutista hoidollista asiakastyötä, jossa käytetään sosiaalisen konstruktionismin viitekehykseen pohjautuvia menetelmiä, kuten asiakkaan oman totuuden määrittelyä ja muokkautumista vuorovaikutuksessa. Väkivaltatyö on dialogista ja narratiivista, jolla tuetaan asiakasta uudenlaisen elämäntarinan ja identiteetin rakentamisessa. Asiakkaan kanssa keskusteltaessa työntekijän ja asiakkaan on mahdollista löytää uusia näkökulmia asioihin, eikä keskustelua määrää vanhat tapahtumat tai totuuden määrittelyt. Väkivallan syiden sijasta työssä mietitään väkivallattomia ratkaisuja tilanteisiin sekä uudenlaisia merkityksiä ja rooleja elämässä. (Aggredi asiakastyö 2017; Aggredi Kuopio; Via Vis Väkivaltatyö.) Väkivaltatyöntekijän tulee kyetä haastaa ja kritisoida asiakkaan väkivaltaa koskevia

stereotyyppisiä asenteita, mielikuvia sekä kyseenalaistaa esimerkiksi väkivallan ja päihteiden välistä syy-seuraussuhdetta. Tavoitteena on väkivaltaisen käyttäytymisen väheneminen tai loppuminen, sekä asiakkaan elämäntilanteen selkeytyminen ja yleisen hyvinvoinnin lisääntyminen. Helsingin Aggredin hoidollisena tavoitteena on järjestää asiakkaan maailma uudelleen niin, että hän osaa verrata ja suhteuttaa hyvinvointia parantavia valintoja rikollisen alakulttuurin etuihin sekä suhteuttaa rikoksettoman elämän tuomia vastoinkäymisiä rikollisen elämän haittoihin. Työssä asiakkaan arvot, omanarvon tunne ja voimavarat on tarkoitus säilyttää niin, että ne siirretään yhteiskunnallisesti hyväksytyihin konteksteihin. (Kekki & Salakka 2012, 23-25.)

Via Vis:ssä asiakastyö on ohjaus- ja neuvontatyötä, mutta asiakastyössä on sosiaalisen konstruktionismin lisäksi viitteitä ratkaisu- ja voimavarakeskeisestä, kognitiivis-behavioristisesta ja perheterapian viitekehyksistä sekä motivoivasta keskustelusta. Via Vis käyttää työskentelyssään eklettististä lähestymistapaa, jolla tarkoitetaan asiakkaalle yksilöllisesti parhaimpien tekniikoiden valitsemista eri tyyleistä kuten terapiaorientaatioista. Eklettistinen suuntaus on osoittanut, ettei ihmismielen käsittelemiseen riitä ainoastaan yksi lähestymistapa. Väkivaltaan syyllistyneiden hoitamisessa tulisi ottaa huomioon erilaiset tarpeet ja elämäntilanteet, jotka edesauttavat muutosta. Tällaisia ovat muun muassa motivaatio, ympäristö, elämäntarina, kokemukset, tiedot ja taidot, voimavarat sekä stressitekijät. Tällöin muutos syntyy dialogisesti vuorovaikutuksessa syntyneiden uusien merkitysten, oppimisen ja oivaltamisen kautta. Asiakastyössä käydään läpi uusia ajatusmalleja, näkökulmia ja arvoja, joita myös harjoitellaan tapaamisissa. Asiakkaat voivat saada erilaisia kotitehtäviä tai pieniä tavoitteita, joilla on tarkoitus edistää ajattelutapojen harjoittelua. (Parkkila 2014, 7, 9-10.)

Asiakkaiden käyttäytyminen on jaettu viiteen eri pääluokkaan; 1) impulsiiviseen väkivaltaan, 2) välineelliseen väkivaltaan, 3) järjestäytyneeseen rikollisuuteen kytkeytyvään väkivaltaan, 4) sisäisesti eristäytyneen henkilön suunnittelemaan tai toteuttamaan väkivaltaan ja 5) fantasia pohjaiseen väkivaltaan. Impulsiiviseen väkivaltaan saattaa liittyä laukaisevat tilanteet ja tunnetilat sekä päihteiden käyttö. Impulsiivisuus perustuu hetken mielifohteeseen niin, ettei henkilö kykene kontrolloimaan, tunnistamaan ja ymmärtämään tunteitaan. Välineellinen väkivalta voi olla aineetonta tai aineellista, mutta lähinnä hyvin harkittua, suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla pyritään kontrolloidusti saavuttamaan taloudellista, psykologista tai sosiaalista hyötyä, kunniaa tai mainetta. Välineelliseen väkivaltaan voi liittyä toimeksiannot järjestäytyneestä rikollisryhmittymästä. Järjestäytyneeseen rikollisuuteen kytkeytyvässä väkivallassa henkilöllä voi olla linkityksiä järjestäytyneeseen rikollisuuteen, muttei välttämättä ole jengin jäsen. Järjestäytyneeseen rikollisuuden kytkeytyvällä henkilöllä on useimmiten jotkut elämän osa-alueet kunnossa, ei päihdeongelmaa ja he kykenevät pysymään päätoimissaan sekä voivat olla suorittaneet ammattitutkinnon tai olla työelämässä. Väkivaltaan

vaikuttavat rikollismaailman säännöt ja niiden kunnioittaminen subjektiivisten motiivien ja opittujen ratkaisumallien lisäksi. (Kekki & Salakka 2012, 12-14.)

Sisäisesti eristäytyneillä henkilöillä väkivaltaiset ajatukset pyörivät pakonomaisesti päässä ja he ovat kykenemättömiä puhumaan niistä muille ihmisille. Yleensä heillä ei ole jakamiseen sopivaa sosiaalista ympäristöä ja lopulta ajatukset voivat purkautua käyttäytymällä väkivaltaisesti. Yleensä sisäiseen eristäytymiseen on voinut kulua vuosia, jolloin jokin äkillinen ja yksittäinen tapahtuma saattaa aiheuttaa väkivaltaista käyttäytymistä. Esimerkkinä voi olla henkilö, jota on kohdeltu kaltoin ja joka on hautonut mielessään pitkään kostoa kaltoin kohtelijoita kohtaan. Fantasiapohjainen väkivalta eroaa sisäisesti eristäytyneiden henkilöiden väkivallasta siten, että tekijät haaveilevat joukkosurmasta, jonka tarkoituksena on saada arvostusta sekä näkyvyyttä itselleen ja teolleen. Yleensä potentiaalisilla joukkosurmaajilla ei ole aikaisempaa väkivaltarikostaustaa ja ystäväpiiri on kaventunut tai henkilö on itse vetäytynyt pois ihmissuhteista ja he eroavat ympäristön tai itsensä mielestä jollain tavalla poikkeavina. Näillä henkilöillä voi olla vaikeuksia sosiaalisessa kanssakäymisessä, nonverbaalisia kommunikatio-ongelmia, masennusta tai rajoittunutta käyttäytymistä. He mieltävät myös asioiden merkityksiä ja ympäristöä epätavanomaisilla tavoilla ja he ovat voineet hakea apua ahdistukseen mielenterveyspalveluista, mutta eivät välttämättä ole tulleet kuulluiksi väkivaltaisten ajatustensa kanssa. Fantasiointi voi jäädä ainoaksi todellisuudeksi, mikäli ihminen viettää yksin aikaansa ja eristäytyy muista ihmisistä, jolloin väkivaltaiset ratkaisumallit voivat näyttäytyä ainoina ratkaisuina, mikäli sosiaaliseen eristäytymiseen liittyy katkeruutta ja vääryyden kokemuksia. (Kekki & Salakka 2012, 15-16.)

2.2 Järjestöpohjaiset väkivaltatyön toimijat

Ensimmäisenä Suomessa järjestöpohjaisen väkivaltatyön on aloittanut Helsinki Mission asiakas- ja verkostotyön kehittämistyön ja kokeilun pohjalta Aggredi vuonna 2006, tuolloin Aikalisa-nimisellä projektilla (2006-2009). Väkivallalla oireileville henkilöille on haasteellista löytää kunnallista palveluntarjoajaa, joka ottaisi vastuun kuntouttavasta ja hoidollisesta väkivaltatyöstä. Järjestötaholla on paljon palveluita pari- ja lähisuhdeväkivaltaan syyllistyneille ja vankilasta vapautuville, muttei kodin ulkopuoliseen väkivaltaan syyllistyneille. Väkivaltarikoksiin syyllistyneille suunnattua hoidollista toimintaa on tarjolla rikosseuraamuslaitoksen vankiloissa ja yhdyskuntaseuraamustoimistoissa, mutta resurssisyydestä toimintaa ei pystytä tarjoamaan kaikissa vankiloissa eikä kaikille halukkaille. Aggredi kehitti hoidollisen palvelun kodin ulkopuolisiin väkivaltarikoksiin syyllistyneille henkilöille ja ensimmäiset asiakkaat ohjautuivat tuolloin Kriminaalihuollosta. Hankkeen tarkoituksena oli luoda kumppanuuteen perustuva järjestelmä, joka mahdollistaa tehokkaan ja nopean puuttumisen väkivallan vuoksi vaikeuksiin päätyneen asiakkaan elämään syrjäytymis- ja rikoskierteen katkaisemiseksi. Työlleen ohjausta, kokemusta ja tietoa työntekijät keräsivät luomalla verkostoja eri alan ammattilaisten

kanssa, kuten perheväkivalta- ja kriisityön puolelta. (Kekki & Salakka 2012, 4-8, 25.) Aggredissa haetaan asiakkaille uusia tapoja elämäntavan muutokseen siten, että asiakkaalla on mahdollisuus kertoa oma tarinansa ilman seurausten pelkoa kokien, että työntekijät ymmärtävät heidän elämäänsä. Asiakkaan kohtaamisen pohjana on puolueettomuus, kunnioitus, tuomitsemattomuus ja luottamus. Asiakkaalle ei ole tarkoitus kertoa mikä on oikein ja mikä väärin. (Aggredi 2017.)

Setlementti Puijolan Aggredi Kuopio-hanke on aloittanut toimintansa vuonna 2015. Aggredi Kuopio-hankkeen rahoitus on Raha-automaattiyhdistyksen tukema ainakin vuoden 2017 loppuun saakka. Aggredi Kuopio - hanke perustuu Helsingin Aggredin menetelmään. Asiakasryhmään kuuluvat 18-39 - vuotiaat vakaviin väkivaltarikoksiin syylistyneet sekä 15 vuotta täyttäneet vakavasti väkivallalla oireilevat kuten koulu- ja joukkomurhaa suunnittelevat nuoret aikuiset. Kuopion Aggredin asiakkaat ohjautuvat tällä hetkellä vankilan vapauttamisyksikön ja yhdyskuntaseuraamustoimiston kautta sekä järjestöistä ja mielenterveyspalveluista. Tulevaisuudessa asiakkaita on odotettavissa poliisin ja lastensuojelun jälkihuollon kautta. Kaikki tähän mennessä toimintaan osallistuneet nuoret ovat saatu pysymään poissa väkivaltarikosten tieltä. (Makkonen & Kaarlejärvi 2016, 24-25.)

Via Vis on RAY:n rahoittama hanke, joka on aloittanut toimintansa vuonna 2012. Via Vis:n väkivaltatyö kohdistuu Pohjois-Suomen alueelle, mikä asettaa omat haasteensa käytännöllisesti ja menetelmällisesti toteutettavalle väkivaltatyölle. Pohjoisen pitkät välimatkat ja toiminta-alue ovat laajuudeltaan moninkertaiset suhteessa pääkaupunkiseudulla tehtävään väkivaltatyöhön. Tilastollisesti Pohjois-Suomessa, Lapissa ja Kainuussa tehdään eniten kovemman luokan väkivaltarikoksia, mikä vaikuttaa ehkäisytyöhön merkittävästi. Via Vis on ottanut vaikutteita pääkaupunkiseudun alueella toimivasta Aggredista, mutta Aggredin työtavasta poiketen, Via Vis käyttää monimenetelmällistä työtettä. (Parkkila 2014, 2-5.) Via Vis-väkivaltatyön hanke on Oulun Vuolle Setlementti ry:n alainen hanke. Via Vis:n asiakastyö on terapeuttisesti orientoitunutta ja suunniteltua hoidollista työtä. Työskentely muokataan asiakkaan tarpeiden mukaan; lähtökohtana monimenetelmällisyys. Asiakas määrittelee itse omat tavoitteensa, joiden mukaan valitaan sopivat menetelmät. Asiakas kohdataan aina kokonaisvaltaisesti, mikä tarkoittaa sitä, että työskentely ei keskity vain päihde- ja väkivaltateemoihin. Työllä pyritään vahvistamaan asiakkaan elämänhallintakeinoja ja elämänasenteita myönteisesti kohti väkivallattomuutta. (Mitä Via Vis tekee ja miten?)

Radinet - hanke on valtakunnallinen RAY:n rahoittama hanke, joka on osa Oulun Vuolle Setlementti ry:tä. Hanke on toiminut vuodesta 2016. Toimipisteet ovat Oulussa sekä Helsingissä. Hanke kehittää valtakunnallista Exit-toimintamallia radikalisoituneille henkilöille, jotka haluavat irrottautua väkivaltaisesta ääriajattelusta ja toiminnasta. Toimintamalli on suunnattu henkilöille, jotka ovat vaarassa radikalisoitua tai ovat radikalisoituneet siten, että se voi joh-

taa väkivaltaiseen käyttäytymiseen. Asiakastoimintamalli on eurooppalaisten suositusten ja käytäntöjen mukainen Exit-malli, joka on tarkoitettu väkivaltaisen ekstremismin parissa työskentelyyn. Radinet - hanke on osa Euroopan komission ylläpitämää Radicalisation Awareness Networkin Exit-työryhmää. Hankkeen ensi vaiheessa Exit-malli kehitetään uskonnolla perusteltuun väkivaltaisen ekstremismin parissa työskentelyyn. Tämän jälkeen hankkeen tarkoitus on kehittää Exit-toimintamalli myös politiikalla tai ideologialla perusteltuun väkivaltaiseen ekstremismiin. Asiakastyö ja toimintamallien käytännön kokeilu käynnistettiin syksyllä 2016. Hankkeen kehittämistyö toteutetaan yhteistyössä sisäministeriön, väkivaltatyötä tekevien järjestöjen sekä muiden yhteistyökumppaneiden kanssa. (Radinet.)

3 Kodin ulkopuolinen väkivalta Suomessa

Maailman terveysjärjestön WHO:n (World Health Organization) määritelmän mukaan väkivalta on fyysisen voiman tai vallan tahallista käyttöä tai sillä uhkaamista, joka kohdistuu toiseen ihmiseen, ihmisryhmään tai yhteisöön, ihmiseen itseensä ja voi johtaa hyvin todennäköisesti kuolemaan, fyysisen tai psyykkisen vamman syntymiseen, kehityksen häiriytymiseen tai perustarpeiden tyydyttämättä jäämiseen. Määritelmässä väkivalta yhdistetään tekoon eikä lopputulokseen. (Krug, Dahlberg, Mercy, Zwi & Lozano 2002, 21.)

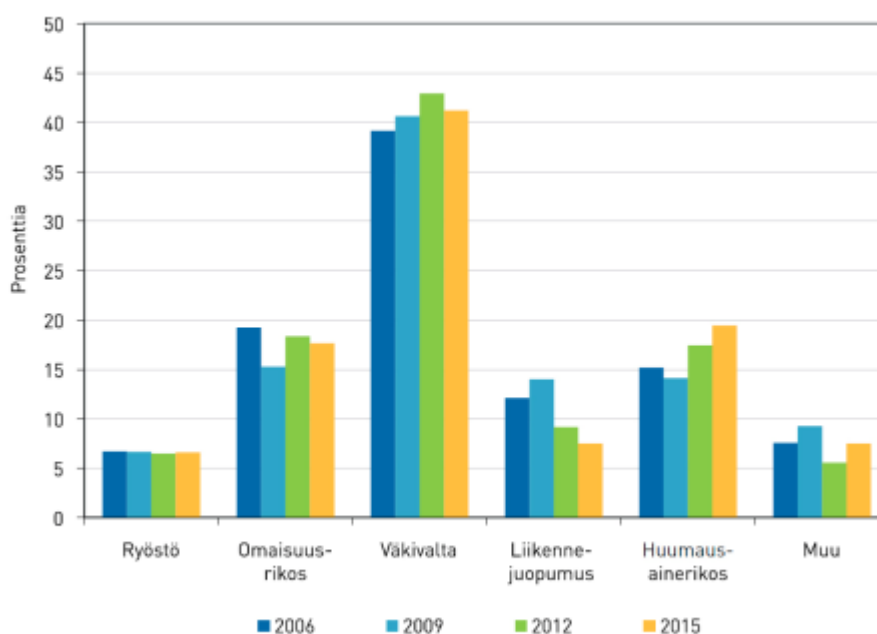
Seuraava taulukko on tehty Tilastokeskuksen Rikos- ja pakkokeinotilastosta ja se kuvaa henkeen ja terveyteen kohdistuneiden rikostyyppien rikosilmoitusten määriä vuosina 2015 ja 2016 (Findikaattori - väkivaltarikokset 2016). Taulukkoa tarkastellessa voimme todeta, että kovin suurta muutosta ei henkeen ja terveyteen kohdistuneissa rikoksissa ole tapahtunut vuosien 2015-2016 välillä.

Henkeen ja terveyteen kohdistuneet rikostyyppit:	Yhteensä	
	2015	2016
Tappo	50	58
Murha	47	23
Henkirikokset yhteensä	97	81
Tapon, murhan tai surman yritys	303	318
Lapsensurma	1	-
Pahoinpitely	22 971	22 945
Törkeä pahoinpitely	1 585	1 597
Lievä pahoinpitely	8 590	8 549
Pahoinpitelyrikokset yhteensä	33 146	33 091
Törkeän henkeen tai terveyteen kohdistuvan rikoksen valmistelu	19	16
Kuolemantuottamus, törkeä kuolemantuottamus	169	161
Vammantuottamus, törkeä vammantuottamus	1 236	1 209

Muut henkeen ja terveyteen kohdistuneet rikokset	411	412
---	------------	------------

Taulukko 1 Henkeen ja terveyteen kohdistuneet rikostyyppit vuosina 2015-2016.

Rikosseuraamuslaitoksen tilastollisen 2015 vuoden vuosikirjan selvityksen mukaan vankilassa yli neljä kymmenestä vangista on tuomittu väkivaltarikoksista, joista henkirikoksien osuus on noussut 19 prosentista 24 prosenttiin viimeisen kymmenen vuoden aikana (Kuvio 1). Pahoinpitelyrikoksista tuomittujen osuus on puolestaan laskenut vuonna 2015 17 prosenttiin. Yhdyskuntapalvelua suorittavien väkivaltarikoksista tuomittujen määrä oli lähes viidesosa. Ehdolliseen vankeuteen väkivaltarikoksista tuomittujen osuus oli 22 prosenttia ja ehdonalaiseen vapauteen päästettyjen valvonnassa väkivaltarikosten osuus oli 41 prosenttia. (Muiluvuori, Blomster, Laurila, Lavikkala, Linderborg. & Tyni 2015, 6-8, 15.)



Kuvio 1: Vankeusvankien päärikos 1. toukokuuta vuosina 2006-2015 (%).

Kati Rantala teoksessaan Projektityhteiskunnan käänköpuolia - Syrjäytyneille turvaa vai tuomioita? Vaietut vankilakierteet ja vastuun jakautuminen - viittaa Kinnuseen (2001) jonka mukaan vankilakierteeseen joutuneet päihderiippuvaiset eivät nauti poliittista erityishuomiota. He ovat silti sosiaalityön tärkeä kohde heidän työllistäessä viranomaisia ja palvelujärjestelmää, mikä tulee kalliiksi. Lopulta kyse on ihmisoikeuksista ja syrjäytyneiden perusoikeudesta saada ne palvelut, jotka turvaavat inhimillisen elämän. Arjen turvaa on sisäisen turvallisuuden ohjelma, jonka valtioneuvosto hyväksyi vuonna 2004. Sen mukaan yksi keskeisimmistä turvallisuutta vaarantavista seikoista on syrjäytymisen lisääntyminen. Sisäasiainministeriö on lausunnossaan todennut, että tehokkain rikosentorjuntaväline on toimiva sosiaalipolitiikka,

jonka tehtävänä on taata peruspalvelut eri elämäntilanteisiin, tarpeisiin ja ongelmakohtiin. (Rantala 2006, 209-211.)

Kodin ulkopuolinen väkivalta käsittää kaiken väkivallan, paitsi lähisuhdeväkivallan ja seksuaalirikokset. Emotionaaliset siteet, vuorovaikutus- ja valtasuhteet sekä keskinäiset jännitteet osapuolten välillä rakentuvat eri tavalla, kuin tuntemattomien tai tuttujen välisessä katuväkivallassa tai kodin ulkopuolisessa väkivallassa. Kodin ulkopuolisen väkivallan käsite on laajempi kuin katuväkivallan määritelmä, jolla tarkoitetaan uhrille tuntemattoman tai korkeintaan puolitutun tekemää, yleensä julkisella paikalla tapahtunutta väkivaltarikosta. Kodin ulkopuolisessa väkivallassa teko voi tapahtua julkisella tai yksityisellä paikalla ja tekijä voi olla uhrille tuttu tai tuntematon. (Kekki & Salakka 2012, 7, 12.)

Väkivaltaisella ekstremismillä tarkoitetaan väkivallan käyttämistä, uhkaamista, kannustamista tai sen oikeuttamista omalla aatemaailmalla. Ekstremismi käsittää ne väkivaltarikokset ja väkivaltaan yllyttämiseen sekä uhkailuun liittyvät teot, joissa tekijää motivoi oma ideologia. Tällaisia rikoksia tulee vuodessa poliisin tietoon noin sata. Ekstremistisiksi rikoksiksi koulu- ja joukkosurma-uhkauksista luokitellaan teot, joiden tekijään tai uhkaukseen sisältyy viitteitä joukko- ja koulusurmien tekijöille ominaisista ideologioista kuten internet-käyttäytyminen tai aiempien, samankaltaisten tekojen ihannoiti. Väkivaltaiseen ekstremismiin liittyvät, todennäköisimmät turvallisuushkat muodostavat lievemmat väkivaltaisen ekstremismin muodot kuten katuväkivalta. Yksittäinen toimija on erilaisiin väkivaltaisiin ekstremismiryhmiin kuulumaton henkilö, jonka väkivallanteko edeltää pitkäaikaista valmistelua tai se voi olla spontaani, suunnittelematon teko. Taustallaan tukena heillä voi olla esimerkiksi verkossa oleva yhteisö. Usein negatiiviset tapahtumat yksilön elämänhistoriassa yhdessä erilaisten mielenterveysongelmien kanssa vaikuttavat yksittäisten toimijoiden taustalla yhdessä persoonallisuuden rakenteiden kanssa. (Väkivaltaisen ekstremismin tilannekatsaus 2017, 9-11, 25-26.)

Sosiaali- ja rikosseuraamustyössä on koettu hankalaksi luoda asiakassuhde väkivaltarikoksista tuomittujen kanssa tai vaikuttaa heidän käyttäytymiseen. Väkivaltarikoksiin syyllistyneille suunnattua hoidollista toimintaa on tarjolla rikosseuraamuslaitoksen vankiloissa ja yhdyskuntaseuraamustoimistoissa, mutta resurssisyydestä toimintaa ei pystytty tarjoamaan kaikissa vankiloissa eikä kaikille halukkaille. Palveluiden saannin jatkuvuutta ei ole riittävästi turvattu rikoksentekijöille, eikä heidän sosiaalisesta tuestaan tai palveluohjauksestaan ole millään taholla kokonaisvastuuta. Hoidollisesta ja kuntouttavasta väkivaltatyöstä on haasteellista löytää kunnallista palveluntarjoajaa ihmisryhmille, joilla on suurin riski päätyä niin väkivaltarikoksen tekijäksi kuin rikoksen uhriksi. Parisuhdeväkivaltaan syyllistyneille on tarjolla omia hoidollisia erityispiirteitä, -painotuksia ja -palveluita runsaasti. Erilaiset järjestöt ovat kehittäneet vapaaehtoisuuteen perustuvia palveluita vankilasta vapautuville henkilöille ja pari- ja lähisuhde-

väkivaltaan syyllistyneille. Suomessa ei aikaisemmin ole löytynyt tahoa, joka tarjoaisi palveluita rikosoikeudellisen järjestelmän ulkopuolella tai jatkohoitona tuomion jälkeen kodin ulkopuoliseen väkivaltaan syyllistyneille aikuisille, kunnes Helsinki Missio aloitti ensimmäisenä järjestöpohjaisen väkivaltatyön vuonna 2006 Aikalisä-nimisellä projektilla. (Kekki & Salakka 2012, 6-8, 12.)

4 Teoreettinen viitekehys

Tässä luvussa tulemme esittelemään tutkimuksemme teoreettisen viitekehysten. Työhyvinvointi on jaettu kolmeen eri osa-alueeseen; fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin. Esittelemme aikaisempia tutkimuksia aiheesta. Viitekehysten avulla teemme näkyväksi tekijöiden runsauden, jotka kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin vaikuttavat. Lisäksi tarkastelemme omassa alaluvussaan motivaatioteorioita ja työmotivaatiota ja järjestötyölle tyypillisiä työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä.

4.1 Työhyvinvointi

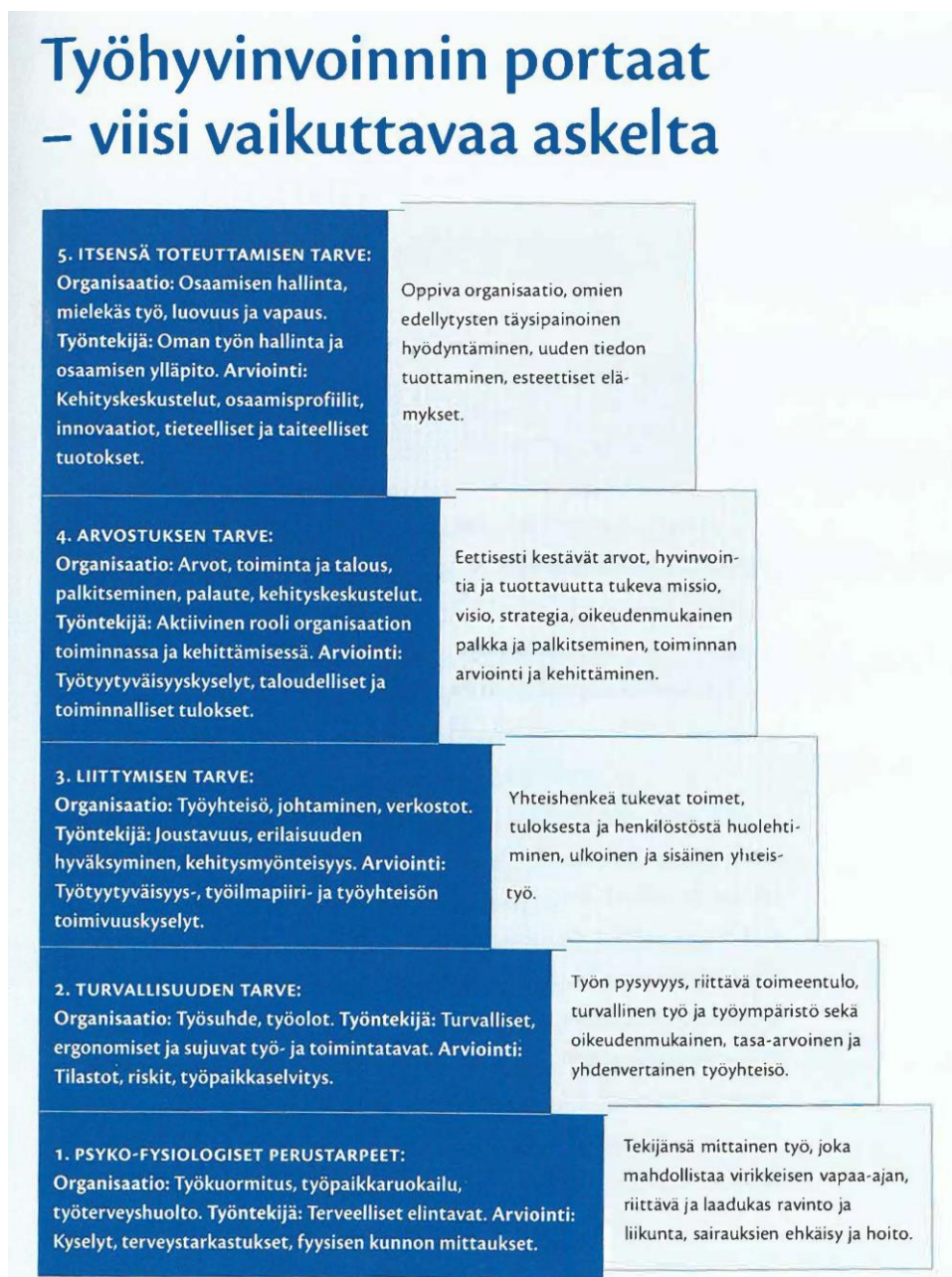
Työnantajan lisäksi jokaisella työntekijällä on vastuu työhyvinvoinnin ylläpitämisestä ja sen kehittämisestä. Vain johtajien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyön kautta voidaan kehittää työhyvinvointia. Keskeisiä toimijoita ovat lisäksi työsuojeluhenkilöstö sekä luottamusmiehet ja työterveyshuolto. Useasta eri osuudesta koostuva työhyvinvointi syntyy pääasiallisesti arjessa, eikä sitä saavuteta yksittäisillä tempauksilla esimerkiksi terveyteen liittyen. Henkilökuntaan, johtamiseen, työyhteisöön ja -prosesseihin kohdistuvaa hyvinvointia edistäviä toimintojen tulee olla suunnitelmallista, pitkäjänteistä ja läpileikkaavaa. Organisaation kilpailukyyn, tuottavuuteen, vaihtuvuuteen ja sairauspoissaoloihin vaikuttaa tutkimusten mukaan merkittävästi työolot ja työhyvinvointi. Hyvinvointiin panostaminen tulisi nähdä investointina, joka maksaa itsensä takaisin monikertaisesti. (Työhyvinvointi.)

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin turvalliseksi, terveelliseksi ja tuottavaksi tavaksi tehdä työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa, jossa työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi sekä palkitsevaksi tukien heidän elämänhallintaansa (Työhyvinvointi). Talentian mukaan työhyvinvointi sosiaalialalla ulottuu suoraan tai välillisesti työtä tekevien lisäksi yhteiskuntaan. Työvoiman saatavuus ja työssä jaksaminen ovat haasteita entistä moniongelmaisten asiakkaiden ja alati kasvavien asiakasmäärien vuoksi. Sosiaalityö vaatii innovatiivista ajattelua ja kykyä ratkaista ongelmia, jotka puolestaan vaativat psyykkisiä resursseja ja jaksamista. (Työsuojelu- ja työhyvinvointi 2016.)

Harri Virolainen määrittelee teoksessaan Kokonaisvaltainen työhyvinvointi (2012) työhyvinvoinnin pitävän sisällään fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin osa-alueet,

jotka liittyvät ja vaikuttavat toinen toisiinsa. Puutteet osa-alueissa heijastuvat toisiinsa; psyykkisesti stressaava työ voi vaikuttaa fyysiseen terveyteen sairastumisen muodossa. Työhyvinvointi on subjektiivinen kokemus, johon vaikuttavat monet eri tekijät kuten työpaikka, työyhteisö sekä yksilön omat elintavat, terveydentila ja elämäntilanne kuten perhe ja elämänsenteet. (Virolainen 2012, 11-12.) Työturvallisuuslaissa puhutaan fyysisen työterveyden rinnalla myös henkisestä työterveydestä, mikä työnantajan tulee ottaa huomioon työympäristön ja työn suunnittelussa, jotta voidaan välttää tai vähentää työntekijän turvallisuudelle tai terveydelle aiheutuvia haittoja tai vaaroja (Työturvallisuuslaki 2002/738).

Työelämän muutosten keskellä on syytä pitää mielessä, etteivät ihmisen perustarpeet muutu. Rauramo kuvaa teoksessaan Työhyvinvoinnin portaat, viisi vaikuttavaa askelta (2008) organisaation, työyhteisön ja yksilön työhyvinvoinnin kehittämistä. Rauramon työhyvinvoinnin portaat - malli perustuu Maslow'n tarvehierarkia-teoriaan. Malli on otettu käyttöön ja sitä on edelleen kehitetty esimerkiksi Joensuun kaupungissa ja Kuopion yliopistossa. Mallissa on kyse perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Ensimmäisellä portaalla psykofysiologiset perustarpeet tulevat täytetyiksi kun työ on sopivassa suhteessa tekijänsä osaamiseen, mahdollistaen riittävän ja virikkeitä tarjoavan vapaa-ajan. Sairauksien ehkäisy ja niiden hoito sekä monipuolinen, riittävä ravinto ja liikunta ovat välttämättömyyksiä. Kyseisellä portaalla työterveyshuollon rooli on suuri. Toinen porras - turvallisuuden tarve - tyydyttyy työyhteisössä, jossa ei ole epäoikeudenmukaisuuksia tai epätasa-arvoa. Työympäristön ja toimintatapojen ollessa turvalliset ja palkkauksen mahdollistaessa toimeentulon sekä työsuhteen ollessa pysyvä, täyttyy tarve jota tukemassa ovat osallistava suunnittelukäytäntö sekä työsuojelutoiminta. Kolmas, liittymisen tarve, tyydyttyy työyhteisön yhteisöllisyyttä tukevilla toimilla, sekä huolehtimalla henkilökunnasta ja tuloksesta. Luottamukseen perustuva avoimuus sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön, hyvät esimies-alaisuudet ja käytännöt liittyen kokouksiin ja työn yhteiseen kehittämiseen lisäävät liittymisen tarpeiden täyttymistä. Eettisesti kestävät arvot yhdessä hyvinvointia edistävän vision kanssa, joka tulee jokapäiväisessä toiminnassa näkyväksi yhdessä oikeudenmukaisen palautteen, palkkatason ja palkitsemisen kanssa sekä arjessa läsnäoleva toiminnan arviointi ja kehittäminen tyydyttävät neljännen portaan, arvostuksen tarpeen. Viimeistä, itsensä toteuttamisen tarvetta edistää osaamisen tukeminen, joka koskee koko työyhteisöä sekä yksittäistä työntekijää. Elinikäisen oppimisen taidot ja aktiivisesti osaamistaan kasvattava henkilökunta ovat tavoite, joka täytyessään tukee organisaatioiden tavoitteita. Omien edellytysten kokonaisvaltainen hyödyntäminen ja oppimisen iloa tarjoava työ on edellytys tarpeen täyttymiselle. Huomio kiinnittyy työolojen ja työympäristön viihtyvyyteen. (Rauramo 2008, 9-10, 34-35.)



Kuvio 2: Rauramon työhyvinvoinnin portaat

Rauramon (2008) mukaan luottamus pohjautuu työyhteisön ja organisaation kulttuuriin, eikä näin ollen ole ainoastaan yksilön vastuulla. Esimies on luottamuksen rakentamisen suhteen merkittävässä roolissa. Esimiehen tuki vaatii luottamusta, jota ilman voidaan tehdä työtä, mutta siihen ei sitouduta. Esimies voi jokapäiväisillään toimillaan joko rakentaa tai rikkoa organisaatiossa sillä hetkellä vallitsevan luottamuksen. Luottamus on työn sujuvuuden edellytys ja sen rakentaminen on taito, jota voi harjoitella. Silloin kun yksilöt ovat tietoisia siitä, minäkalaisia odotuksia heihin kohdistuu ja millaiset yhdessä sovitut pelisäännöt vallitsevat, päätöksiä saadaan aikaiseksi yhdessä ja niissä pysytään. Edellä mainitut seikat ovat luottamuksen rakentamisen peruselementtejä. Luottamukseen oleellisesti liittyvä asia on avoimuus, joka

voidaan havaita vuorovaikutuksen laatua ja määrää tarkasteltaessa. Luottamuksen läsnä - tai poissaolo on havaittavissa työkuultuurin lisäksi työprosesseissa ja tavoissa toimia. Autonomia, joka on työhyvinvoinnin keskeisimpiä taustalla vaikuttavia tekijöitä, mahdollistuu luottamuksen kautta. Työssä viihtymistä edistää ja esimiehen voimavaroja vapauttaa luottamus, jolloin aikaa ei kulu turhaan työn järjestelyyn ja valvomiseen. Työntekijä joka nauttii luottamusta ja saa työssään toteuttaa itseään, voi paremmin ja tekee tuloksellisempaa työtä. Käyttäytymisen tasolla avoimuudella tarkoitetaan vapaaehtoisesti tapahtuvaa henkilökohtaisten ideoiden ja ajatusten jakamista, erilaisuuden arvostamista ja rohkeutta puuttua epäkohtiin. (Rauramo 2008, 131-133.) Vuoden 2016 Työolobarometrin ennakkoraportissa haastateltiin 1631 palkansaajaa, joista noin 80 prosenttia vastaajista arvioivat työntekijöiden ja johdon välisten suhteiden olevan avoimet ja luottamukselliset. Vastaajista noin 40 prosenttia koki usein ja toiset 40 prosenttia melko usein työssään tunnetta yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä. Kollegoiden ja yhteistyökumppaneiden arvostusta koki vastaajista yli 80 prosenttia usein tai melko usein. (Mähönen 2017, 52, 55-56.)

Rauramo (2008) tuo esiin, että keskusteluun ja toiminnallisiin menetelmiin perustuvan työnohjauksen tavoitteena on kehittää ammatillista osaamista ja turvata työntekijöiden jaksamista. Työnohjausta voidaan järjestää organisaatiossa sisäisesti tai ulkoisena palveluna. Se ei ole koulutusta eikä perehdytystä tai terapiaa. Työnohjauksella kehitetään henkilöstön valmiuksia työelämässä tapahtuviin muutoksiin ja vaatimuksiin tarjoten mahdollisuuden arvioida organisaation ja työyhteisön toimintaa sekä omaa työtä. Työnohjauksella edistetään yhteistyön lisäksi ammatillista kasvua, selvennetään työrooleja ja luodaan yhteisiä käsityksiä työn tavoitteista ja tarkoituksesta. Työnohjauksessa voidaan tutkia ja analysoida työhön, työrooliin sekä työyhteisöön liittyviä tunteita ja haasteita koulutetun ohjaajan ohjauksella. Työnohjaus pohjautuu käytäntöön, vuorovaikutukseen ja ratkaisukeskeisyyteen, jolloin se voi kehittää sekä parantaa työtä ja työyhteisöä, vahvistaa ammatti-identiteettiä, työn mielekkyyttä, työviihtyvyyttä, ammattitaitoa sekä työmenetelmien hallintaa. (Rauramo 2008, 171-172.)

4.2 Fyysinen työhyvinvointi

Fyysinen hyvinvointi käsittää fyysisen kunnon ja terveyden, jotka vaikuttavat suorituskykyyn ja jaksamiseemme. TerveYTEemme vaikuttavat elintapojemme lisäksi tapaturmat ja geenit. Voimme vaikuttaa terveyteemme huolehtimalla, että fyysinen elinympäristömme ja elintapamme ovat terveyttä edistäviä sekä hakeutua hoitoon ja käyttää asiantuntija-apua tarvittaessa. TerveYTEemme ja hyvinvointimme perustana ovat käytännössä yleisesti hyvät elämäntavat kuten terveellinen ravinto, liikunta, päihteiden välttäminen ja riittävä lepo. Fyysinen hyvinvointi näkyy usein tuloksellisuutena ja aktiivisuutena, jolloin hyväkuntoinen ihminen palautuu myös stressistä nopeammin ja paremmin. Kun olemme fyysisesti kunnossa, normaalit ponnistukset eivät hengästyä. Toimintakykyiset lihakset, nivelet ja vahva luusto ovat fyysisen

toimintakykymme tukena ja fyysinen aktiivisuus parantaa aineenvaihduntaamme ja vastustuskykyämme. Fyysinen hyvinvointi tukee myös henkistä hyvinvointia. (Leskinen & Hult 2010, 39-42.) Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään muun muassa työn fyysiset olosuhteet, työn fyysiset kuormitukset sekä ergonomian (Virolainen 2012, 17). Työikäiseen väestöön eniten vaikuttavat, terveyttä heikentävät tekijät ovat fyysisen aktiivisuuden puute, ongelmat mielenterveydessä, epäterveellinen ja yksipuolinen ravinto sekä päihteidenkäyttö. Nämä tekijät ovat yleisimpiin kansansairauksiin liittyviä ja aiheuttavat ennen aikaisia kuolemia. Elintapojen edistämiseen tulee panostaa riittävän työkykyisen työvoiman takaamiseksi. (Elintavat ja työhyvinvointi.)

Työn fyysinen kuormitus pitää sisällään verenkierto- ja liikunta-elimistöön kohdistuvan kuormituksen. Tekijöitä, jotka kuormittavat fyysisesti ovat esimerkiksi fyysisen voiman käyttö ja liikkuminen sekä työasennot ja -liikkeet. Vapaa-ajan monipuolisen liikunnan merkitys korostuu työn ollessa yksipuolista liikettä tai paikallaan olemista. Apuvälineiden hankinnalla, tilasuunnittelulla sekä työn hyvällä organisoinnilla voidaan vähentää työn fyysistä kuormittavuutta. Pitkään jatkuva paikallaan oleminen lisää riskiä sairastua niska- ja hartiasseudun sekä selän ja alaraajojen sairauksiin. Ulkoiset olosuhteet kuten epäoptimaalinen lämpötila ja veto vaikuttavat elimistön kuormitukseen. Säädettyvät työvälineet ja kalusteet, jotka ovat ergonomisesti laadukkaita hyödyttävät työntekijää vain, jos niiden säätömahdollisuuksiin perehdytetään. Erilaisten kipu- ja särkytilojen sekä puutumisen ja väsymisen syyt tulisi selvittää työterveyshuollossa, jotta voitaisiin tarkistaa työpisteen ergonomia. Tauotuksella voidaan vähentää työn fyysistä kuormittavuutta. Työfysioterapeutti voi ohjata ja opettaa oikeaoppisissa tauko- ja työliikkeissä. Useampi lyhyt tauko työaikana edistää palautumista. Työtehtävien sisältämien fyysisten kuormitustekijöiden arvioimisessa tulee huomioida työasennot ja -liikkeet, työn organisointi ja tehtävät, valaistus, työssä käytettävät laitteet, koneet sekä työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja toimintakyky. Elimistöä yksipuolisesti ja liian vähän kuormittava istumatyö näyttöpäätteellä lisää lihasjännityksiä, heikentää verenkiertoa, työn virettä ja tehoa sekä kykyä keskittyä. (Rauramo 2008, 42-43, 45, 50.)

Työterveyslaitoksen mukaan tiedonkäsittelyn vaatimukset lisääntyvät yhdessä monimutkaisen ongelmanratkaisun kanssa. Uudet tila- ja työskentelyratkaisut vaativat kognitiivista suorituskkyä ja herkistävät häiriökuormitukselle. Tiedonkäsittelytaidoilla on lajillemme tyypillisiä inhimillisiä rajoituksia, aivan kuten fyysisen toimintakyvyn suhteen. On tärkeä tunnistaa millaista aivotyötä työtehtävien hoitaminen edellyttää ja millaisia tiedonkäsittelyä häiritseviä tekijöitä työhön liittyy. Työssä onnistuu parhaiten, kun vaatimukset ovat sopivassa suhteessa kykyjen ja rajoitusten kanssa. Kognitiivinen ergonomia vaikuttaa positiivisesti työn tuottavuuteen ja turvallisuuteen, parantaa työn sujuvuutta, vähentää virheitä ja lisää työhyvinvointia. (Aivot työssä.)

Rauramon (2008) mukaan omia mieltymyksiä vastaava, säännöllinen ja monipuolinen liikunta 2-5 kertaa viikossa on merkittävässä asemassa yksilön terveyteen ja työskentelykykyyn liittyen. Liikunta edistää sekä työ- ja toimintakykyä, että kokonaisvaltaista hyvinvointia. Rauramon mukaan liikunnan kautta voidaan saavuttaa lisävoimavaroja jopa 20 vuotta. Harjoittelun tulisi olla monipuolista. Liikunnan on todettu lisäävän työn tuottavuutta, parantavan yhteisöllisyyttä ja tehdyn työn määrää sekä laatua, vähentävän poissaoloja ja sitä kautta terveydenhuollon kustannuksia sekä työtapaturmia. Kohtuullinen säännönmukainen liikunta vaikuttaa positiivisesti kykyyn työskennellä, vapaa-aikaan sekä uneen. Huolellisesti suunniteltu organisaation toimintaan sisällytetty liikuntatoiminta voi olla tärkeässä roolissa mitä tulee työhyvinvoinnin edistämiseen tulevaisuudessa, jolloin samaa työmäärää on jakamassa pienempi joukko yhä korkeamman eläkeiän omaavia yksilöitä. Työnantaja voi vaikuttaa liikunta-aktiivisuuteen järjestämällä työ- ja liikuntapäiviä, fyysisen kunnon testausta ja terveydentilan seurantaan hyödyntämällä asiantuntijan laatimia henkilökohtaisia kunto-ohjelmia. Harmittavan usein viidesosa henkilöstöstä käyttää suurimman osan liikuntaan varatuista määrärahoista tai palveluista. (Rauramo 2008, 61, 63-64.)

Rauramon mukaan (2008) unen tarve on yksilöllinen, univajeen huomaa omista päiväsaajan tuntemuksista. Väsymys, vaikeudet keskittymisessä, alakuloinen mieliala sekä ärtyneisyys ovat esimerkkejä riittämättömästä unesta. Päivällä esiintyvä väsymys sekä unettomuus ovat yleistyneet yhteiskunnassamme vaikuttaen vireystilan heikkenemiseen. Unihäiriöt ovat usein työperäisiä ja niistä kärsii jopa 25 % suomalaisista, jotka tutkimusten mukaan nukkuvat riittämättömästi. Vähäisen yönunen on katsottu johtuvan joko poikkeavista työajoista tai ylitöistä. Elämässä tapahtuviin muutoksiin sekä jännittämiseen yleensä liittyvä psykofysiologinen unettomuus voi laueta työstä johtuvan stressin kautta. Kotona tehtävät etätyöt ilta-aikaan ovat osa huonoa unihygieniaa. Riittävä uni yöaikaan toimii muistisairauksien estohoitona, suojaa elimistön vastustuskykyä, ehkäisee sairauksien syntymistä ja työtapaturmia. Aivojen fysiologia ei kestä kellon ympäri kestäviä työpäiviä ja niitä tulee suojella informaatiotulvalta sekä väsymiseltä. Unen tarve vaihtelee yksilöiden välillä ja erilaisissa elämänvaiheissa, vaikka elimistö tilapäisiä vaihteluista kestääkkin, tulisi pyrkiä säännölliseen elämään ja työn, levon ja vapaa-ajan sopivaan suhteeseen. (Rauramo 2008, 68-70.) Rasituksen ja levon suhde on hyvinvoinnin kannalta tärkeää; taukoamaton rasitus kuormittaa biologista perusjärjestelmää. Toimimattomat työaikajärjestelyt ja työperäinen stressi ovat palautumisen ja levon kannalta merkittäviä kuormitustekijöitä. Univaje vaikeuttaa heikentää tarkkaavaisuutta ja muistia, vaikeuttaa kykyä oppia ja vaikuttaa negatiivisesti mielialaan. Univaje aiheuttaa urautunutta ajattelua, mikä on luovuuden este. Tietotekniikan kehityksen myötä sosiaalisiin verkostoihin käytetty aika vapaa-ajalla on vähentynyt huonontaan vapaa-ajan laatua. Lepo on fyysisen unen lisäksi henkinen prosessi, josta tulisi olla tietoinen. (Uni ja palautuminen.)

Hyvä ravinto on terveyttä edistävä tekijä. Monipuolinen ja värikäs ruokavalio edistää työkykyä ja terveyttä. Ruuassa olevat perusaineosat ovat välttämättömiä, jotta keho toimisi optimaalisesti. Ruuan määrä tulisi olla suhteutettu kulutukseen ja ateriat tulisi nauttia kiireettömästi. Työpaikkaruokailuun liittyy ravinnon saannin lisäksi tauko, sosiaalinen kanssakäyminen sekä lepo. Aterioiden säännöllisyys on hyvinvoinnin, vireyden ja työn tehon kannalta merkittävää. (Rauramo 2008, 64-65.) Vireystason ja työkyvyn säilyttämiseksi työpäivän aikana hyvin valmistettu terveellinen ruoka rauhallisesti nautittuna on tärkeää. Hyvät valinnat työpaikalla heijastuvat myös vapaa-ajalle. Liian raskas ateria päivän aikana aiheuttaa väsymystä ja aterioiden väliin jättäminen johtaa helposti naposteluun, jolloin tarvittavien ravintoaineiden saanti vaikeutuu. Työolot tulee olla järjestetty niin, että ruokailu työpäivän aikana on mahdollista sopivaan ajankohtaan. Hyvälaatuista juomavettä tulee olla saatavilla koko ajan. Jos on mahdollisuus, olisi työnantajan hyvä pitää tarjolla terveellisiä välipaloja, kuten hedelmiä. Työpaikkaruokalaa käyttävät syövät tutkitusti terveellisemmin ja muita enemmän kalaa ja kasviksia. Lounaat ovat ravinnonsaannin lisäksi tärkeä tauko henkisen jaksamisen kannalta ja mahdollistaa epävirallisen kontaktin työkavereiden kanssa. Vaikka työpaikka ja työterveyshuolto voivat tukea liikuntaa ja ruokailua, on hyvä kunto kuitenkin viime kädessä jokaisen oman aktiivisuuden ja valintojen varassa. (Elintavat ja työhyvinvointi.)

Työterveyshuollon tavoitteena on edistää terveellistä ja turvallista työympäristöä. Työterveyshuolto hoitaa ja ehkäisee sairauksia sekä tarjoaa työkykyä ylläpitävää toimintaa. Työnantajan on omakustanteisesti järjestettävä työterveyshuolto alaisten työkyvyn, terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi ja suojelemiseksi työstä ja sen olosuhteista johtuvien terveyshaittojen ehkäisemiseksi työterveyshuoltolain mukaisesti. (Rauramo 2008, 74-75.)

4.3 Psyykkinen ja henkinen työhyvinvointi

”WHO:n määritelmän (2013) mukaan mielenterveys on hyvinvoinnin tila, jossa ihminen pystyy näkemään omat kykynsä ja selviytymään elämään kuuluvissa haasteissa sekä työskentelemään ja ottamaan osaa yhteisönsä toimintaan.”

Mielenterveyttä suojaavat sisäiset ja ulkoiset tekijät. Ulkoisia tekijöitä ovat muun muassa koulutus, työ, työyhteisön ja esimiehen tuki, kuulluksi tuleminen ja turvallinen elinympäristö. Sisäisiä suojaavia tekijöitä ovat sosiaalinen tuki, ystävät, perhe, riittävän hyvä itsetunto, hyväksytyksi tulemisen tunne, ongelmanratkaisu- ja vuorovaikutustaidot, ristiriitojen käsittelytaidot sekä mahdollisuudet toteuttaa itseään. (Mielenterveysseura.) Yksilön mielenterveyttä edistää mielenkiintoinen ja mielekäs työ. Psyykkiseen työhyvinvointiin liittyy yleisesti se, miten mielekkääksi työntekijä kokee oman työtehtävänsä. Yksi suurimpia psyykkistä työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä on kiire. Psyykkistä hyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi ja-

kamalla töitä henkilöstön kesken ja tarkkailemalla työn, vapaa-ajan ja levon suhdetta. Psyykkisen työhyvinvoinnin merkitys korostuu erityisesti asiantuntijatehtävissä. (Virolainen 2012, 18.) Työhyvinvoinnin hyvän mielenterveyden tunnusmerkistöön kuuluvat hyvät selviytymiskeinot haastavissa tilanteissa, stressinhallintakyky, minäkäsitys ja identiteetti, niin että työntekijä ymmärtää itsensä suhteessa menneeseen, nykyiseen ja tulevaan. Lisäksi mielenterveyteen vaikuttavia tekijöitä ovat itsearvostus, tunnetaidot, itsenäisyys ja vuorovaikutustaidot. (Kallio & Kivistö 2013, 94.)

Työterveyslaitoksen teoksessa Työsuojelun perusteet (2006) Riikonen puhuu ihmisen henkisestä hyvinvoinnista, mikä nähdään tyytyväisyytenä elämään, työn mielekkyytenä, myönteisenä perusasenteena ja aktiivisuutena sekä oman itsensä hyväksymisenä. Työ merkitsee eri asioita eri ihmisille kuten toimeentuloa, ihmissuhteita, elämän tarkoituksellisuutta, itsetuntoa tai ajan jäsentymistä. Työn elämään tuoman mielekkyyden ja taloudellisen toimeentulon lisäksi se on keskeinen itsensä toteuttamisen ja kehittämisen muoto. Aikaansaamisen tunne ja työn sujuminen ovat olennaisia henkisen työhyvinvoinnin kannalta. Henkiseen työhyvinvointiin kuuluvat erilaiset työhön liittyvät tunteet, kognitiivinen eli tiedon käsittelyyn liittyvät työn ja työympäristön havainnointi ja ajattelu sekä motivaatio eli tahto ja halu. Henkinen hyvinvointi työssä käsittää Riikosen mukaan työtyytyväisyyden, eri kuormitustekijät, työstressin ja työuupumuksen ja se ilmenee kiinnostumisena ja jaksamisena työssä. (Riikonen 2006, 75, 81.)

Terve mieli työssä-hankkeessa (2008) pyydettiin haastateltavia kuvaamaan työtään henkisen hyvinvoinnin kannalta. Parhaimmillaan työ on kiinnostavaa, antoisaa, monipuolista, sopivan haastavaa, tarjoten onnistumisen mahdollisuuksia. Haastateltavat kertoivat, että työssä tarvitaan henkistä kestävyyttä, psyykkistä kuormituskestävyyttä ja palautumiskykyä. Kun työntekijällä on työn kuormitustekijöitä säätelevä suhtautumistapa, on henkinen hyvinvointi työssä hyvä. Se vaatii kykyä irrottautua työstä työpäivän jälkeen, suhtautumalla kevyemmin rasitustekijöihin ja kiinnittämällä huomiota kuormittavuuksien purkamiseen. (Kivistö, Kallio & Turunen 2008, 25-26.)

Riittämättömyyden tunne asiakastyössä on sosiaalipalveluissa työskenteleville yleisempää kuin sosiaali- ja terveysalalla keskimäärin, mikä ilmenee Työterveyslaitoksen Sosiaali- ja terveysalan työoloja ja henkilöstön hyvinvointia kartoittavassa vuoden 2010 tutkimuksessa. Riittämättömyyden tunnetta sosiaalipalveluissa koki lähes puolet työntekijöistä. Sosiaalityössä altistutaan asiakkaiden traumaattisille kokemuksille. Voimakkaat kielteiset tunteet, joita asiakastyössä kohdataan haastavat sosiaalityöntekijöitä, koska niiden käsittely on koettu hankalaksi. Empaattinen kohtaaminen on auttamistyössä tärkeää. Traumataustaisten asiakkaiden ja hankalien tunteiden vastaanottaminen empaattisesti altistaa sekundaariselle traumatisoitumiselle sekä myötätunto-uupumukselle. Asiakkaan tunnetilaan ja ongelmaan liiallinen samaistuu-

minen voi johtaa auttajan samankaltaiseen oireiluun kuin autettavalla. Empatiasta voi seurata myötätuntostressiä, jotka ovat normaali osa auttamistyötä, mutta eivät riitä yksistään selittämään psyykkistä kuormittumista auttamistyössä. Omien tunteiden eriyttäminen on sitä haastavampaa, mitä voimakkaammin työntekijä kokee empatiaa, jolloin kyky kontrolloida ja eriyttää omia tunteita voi vähentää myötätuntuupumuksen ja -stressin voimakkuutta lisäten myötätuntotyytyväisyyttä. Useat eri psyykkiset ongelmat ovat yhteydessä myötätuntuupumukseen ja sekundaariseen traumatisoitumiseen. Tehokkaimmin myötätuntuupumusta voi ehkäistä kasvattamalla työntekijän tietoisuustaitoja, joilla tarkoitetaan hyväksyvää tietoista läsnäoloa. (Salo ym. 2016, 7-9.)

Riikonen (2006) kutsuu henkisiksi kuormitustekijöiksi työstä tulevia vaatimuksia ja kuormittuneisuudeksi kutsutaan vaatimusten vaikutusta ihmiseen. Työ vaikuttaa ihmiseen yksilön oman toiminnan kautta. Työssä on mahdollisuus henkiseen kasvuun tai kulumiseen. Työssä henkisesti kuormittavia tekijöitä ovat työtahti, kiire tai työn henkinen raskaus, työn sisältö eli laatu, vastuu, määrä ja niiden muutokset sekä ammattitaito, osaaminen, oppimis- ja vaikutusmahdollisuudet. Muita epävarmuustekijöitä ovat esimerkiksi pätkätyöt, siirrot tai lomautukset, mitkä voivat kuormittaa työntekijää henkisesti. Ulkoinen työympäristö, työn vaatimukset sekä työntekijän päätöksenteko- ja vaikutusmahdollisuudet vaikuttavat työssä kuormittumiseen. Kun työn vaatimukset kasvavat ja päätöksentekomahdollisuudet vähenevät, henkinen kuormittuminen lisääntyy. Työntekijän elämäntilanne voi muuttaa suhdetta työn kuormittavuuteen riippuen työntekijän ammattitaidosta, terveydentilasta ja toimintakyvystä. Liiallisesta henkisestä työkuormituksesta kertovat stressioireet. Työstressi käsittää jatkuvia ratkaisemattomia ristiriitoja yksilön edellytysten ja työn vaatimusten välillä, jolloin työ voi olla liian vaativaa työntekijän voimavaroihin nähden tai työjärjestelyissä voi ilmetä ongelmia. Stressiä syntyy, kun ollaan epävarmoja ristiriitojen korjaantumisesta. Stressin oireita esiintyy työntekijällä tunteissa, ajattelussa, käyttäytymisessä sekä ruumiillisissa tuntemuksissa. Muita stressin merkkejä on tyytymättömyys, epävarmuus omasta selviytymisestä sekä ongelmien jatkuva ajattelu. Pitkään jatkunut työstressi voi johtaa työuupumukseen. (Riikonen 2006, 75-76, 82-83.)

Runsas neljäsosa työikäisistä suomalaisista kokee työnsä henkisesti raskaaksi. Puolet työssäkäyvistä palautuu työpäivän rasituksen jälkeen hyvin. Stressi, joka ilmenee oireilla on vähentynyt 2000-luvulla, psyykkisiä oireita kokeneiden määrä on kuitenkin lisääntynyt vuodesta 2009. Yleisimmät stressin oireet ovat uniongelmat, ärtyneisyys, voimattomuus ja väsymys. Toimialoista henkisesti rasittavaksi on koettu erityisesti terveys- ja sosiaalipalvelut sekä julkinen hallinto ja maanpuolustusala. Ammattiryhmistä rasitusta kokivat johtajien lisäksi erityisasiantuntijat ja asiantuntijat. Työnantajasektorilla yksityisen työnantajan työntekijöistä henkistä rasitusta koki viidesosa. Työssäkäyvistä yli puolet olivat kokeneet viimeisen kuukauden

aikana pitkäaikaisesti tai toistuvasti jotakin psyykkistä oiretta, joista yleisin oli joka kolmannen kokema väsymys tai voimattomuus. (Kauppinen ym. 2013, 106-108.) Työntekijä voi säädellä kuormittumista toimintatapojaan muuttamalla, jolla voidaan tarkoittaa omaehtoista säätelyä. Omaehtoinen säätely käsittää työtaitojen ja valmiuksien kehittämistä, työsuorituksen ennakointia, menettelytapojen ja toimintastrategioiden jalostamista sekä mikrotaututuksen ja muun elpymisen kehittelyä. (Sillanpää 2006, 96.)

Jari Hakanen (2005) kirjoittaa, että persoonallisuustekijöiden on todettu olevan yhteydessä työhistorian aikana ammatilliseen käyttäytymiseen liittyen sekä siihen, minkälainen vaikutus niillä on suhteessa terveyteen yhdessä työolojen kanssa, jolloin taustalla on ajatus siitä, etteivät työolot vaikuta jokaiseen työntekijään yhtälailla. Tutkimuksessaan hän selvitti, voiko työhyvinvointi tai työpahoinvointi määräytyä persoonallisuustekijöiden kautta. Saamiensa tulosten kautta Hakanen on vahvistanut käsitystä siitä, että vaikka persoonallisuustekijät ovat yhteydessä työuupumukseen ja siihen, miten tyytyväinen yksilö on elämäänsä, jää niiden merkitys kuitenkin vähäisemmäksi kuin psykososiaalisten työolojen vaikutus. Pienen määrän voimavaroja tarjoava, kuormittava työ on selkeästi persoonallisuustekijöitä vahvemmassa yhteydessä työuupumusoireiluun. Persoonallisuustekijät vaikuttavat hyvinvointiin sekä itsenäisesti, että yhdessä työolojen kanssa, mikä kertoo siitä, että toiset työntekijät ovat alttiimpia työn kuormitukselle. Tämä ei tarkoita, että työntekijöitä tulisi arvottaa eri lailla tai syyllistää ominaisuuksistaan. Hakasen tutkimuksessa ilmeni, että yksityiselämän kuormitusten kaltaisesti monet niistä persoonallisuustekijöistä, joilla oli yhteys hyvinvointiin, nousivat merkitykselliseksi vasta kun työolot muuttuivat kohtuuttomiksi. Näin ollen töiden suunnittelu ja johtaminen siten, että yksilöt voivat suoriutua niistä kuormittumatta nousee avainasemaan. (Hakanen 2005, 138, 157, 159, 162-163.)

Mäkikangas ja Kinnunen (2003) viittaavat useisiin tutkimuksiin, joissa työntekijä, joka on optimistinen ja omaa hyvän itsetunnon kokee todennäköisemmin stressaavan työtilanteen pikemminkin haastavana, kuin uhkaavana. Optimismi, jota voidaan pitää yleisenä positiivisten kokemusten ja tulosten odotuksena yksilön elämässä, mahdollistaa stressaavan tilanteen näkemisen positiivisemmin. Optimistilla on laajempi valikoima selviytymiskeinoja ja hän omaa paremman psyykkisen sekä fyysisen terveyden. Kääntäen voidaan sanoa, että ne henkilöt, jotka eivät omaa optimistista elämänasennetta ja korkeaa itsetuntoa, kärsivät enemmän negatiivisesta stressistä ja omaavat vähemmän selviytymiskeinoja selvitäkseen stressaavasta tilanteesta. Tutkimukset ovat osoittaneet, että itsetunto, joka on osa yksilön kokemusta omanarvontunteesta, assosioi negatiivisesti työuupumuksen ulottuvuuksien kanssa. Puutteellisen itsetunnon on näytetty assosioivan negatiivisesti masennusoireisiin ja positiivisesti työtyytyväisyyteen. (Mäkikangas & Kinnunen 2003, 537.)

Stressi on normaali osa elämää ja sen hallintaa. Pitkäaikaisen stressin tulos on työuupumus, joka ilmenee kokonaisvaltaisena väsymyksenä, asenteiden kynnistymisenä ja heikentyneenä ammatillisena itsetuntona. Työn henkistä kuormitusta ja työuupumusta lisää organisatoriset ja rakenteelliset sekä yksilöllisiin voimavaroihin ja työtehtäviin liittyvät tekijät kuten kiire, kompetenssin riittämättömyys, tietotulva ja työn sisältö. Työuupumuksen ratkaiseminen vaatii monipuolisia toimia työpaikoilla ja työterveydenhuollossa sekä julkisessa hallinnossa. (Rauramo 2008, 57, 59.) Työuupumus on työssä kehittyvä vakava stressioireyhtymä, jolle ominaista on kokonaisvaltainen väsymys, kynnistyneiksi muuttuneet asenteet työhön sekä ammatillisen itsetunnon heikentyminen. Uupumuksen takana on pitkittynyt stressitilanne työssä, jossa työn liian suuret vaatimukset vaikeuttavat yksilön selviytymistä. Työhön liittyvä epävarmuus, roolikonfliktit ja -epäselvyydet sekä erityisesti aikapaine lisäävät uupumista. Tällöin suoriutuminen työssä heikkenee, mikä vahvistaa stressin kokemista. Työssäjaksamiseen liittyvät terveys ja työkyky. Psyykkinen toimintakyky käsittää kyvyn suoriutua monipuolisista älyllisistä ja muista henkistä ponnistelua vaativista työtehtävistä. Olennaista psyykkisessä toimintakyvyssä on työntekijän omat voimavarat, muutos- ja kriisitilanteiden hallinta sekä selviytyminen päivittäisen elämän vaatimuksista. (Riikonen 2006, 76, 84.)

Rauramon mukaan (2008) työntekijöitä työssä paremmin jaksamaan auttaa onnistunut arjen hallinta. Hyvä henkilöstöpolitiikka tarkoittaa työaikojen, työtehtävien sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen räätälöintiä niin, että yksilölliset vaihtelut eri elämäntilanteissa otetaan huomioon. Perhemyönteisessä työkuulttuurissa tuetaan työntekijöiden hyvinvointia, tyytyväisyyttä työhönsä, pyritään vähentämään työpaikan vaihtohalukkuutta ja perhe-elämän yhteensovittamisen ristiriitoja. Perheystävällinen työkuulttuuri ottaa huomioon perheen ja siitä huolehtimisen niin, että se tukee työn ja vapaa-ajan selkeää eroa, etteivät työajat veny tai työtehtävät siirry työpaikalta jatkuvasti kotiin. Koska perheen käsite on laaja, työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen sijaan tulisi käyttää käsitettä muun elämän ja työn yhteensovittaminen. (Rauramo 2008, 21-22.) Jos työn hyvin tekemisen mahdollisuudet heikentyvät, ovat työntekijät vaarassa kuormittua, voi työn mielekkyys sekä merkityksellisyys kadota ja on vaarana, että työpäivät pitenevät tarpeettomasti. Työn tehostaminen voi heikentää mahdollisuutta tehdä työ hyvin. Useilla työpaikoilla pyritään vähentämään työvoimaa ja kustannuksia. Vuonna 2008 tehdyssä Työolotutkimuksessa puolet vastaajista ovat arvioineet työpaikalla olevan entistä vähemmän henkilökuntaa suhteutettuna tehtävään työmäärään. Kaksi kolmesta on kokenut työtehtävien määrän tai laajuuden lisääntyneen. (Kauppinen ym. 2013, 52-53.)

Työterveyslaitoksen mukaan joustavuuden saavuttamiseksi työaikapankki, työaikaliukumat ja muut yhteisesti sovitut järjestelyt ovat merkityksellisimpiä tapoja vähentää kuormitusta työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. Yksityiselämän asiat, joilla on vaikutusta työntekijän työhyvinvointiin, tulisi ottaa huomioon työkyvyn ylläpitoon tähtäävässä toiminnassa kuten työterveyshuollossa. Henkilöstöprosesseissa tulisi huomioida henkilöstön ikäjakauma ja seurata

työn yhteensovittamista muuhun elämään. Puheeksi nämä asiat voidaan ottaa kehityskeskusteluissa kahden kesken, tai yhteisesti työyhteisössä. Erilaiset työhyvinvointia ja ilmapiiriä kartoittavat kyselyt ovat avuksi yhteensovittamisen vaikeuksien havainnoimisessa. Tasapuolisuuden ja yhteisten selkeiden pelisääntöjen noudattaminen ei poissulje yksilöllisten erikoistilanteiden huomioonottamista. Myönteinen, ymmärtävä ja avoin ilmapiiri edesauttaa keskustelun ja asioista sopimisen kulttuuria. Hyvän tahdon lisäksi tarvitaan hyviä käytäntöjä, jotta muun elämän ja työn yhteensovittamisessa päästään alkuun. Alkuun pääsemisen avuksi työpaikalla voi esimerkiksi pohtia seuraavia kysymyksiä: Ovatko tarpeisiin, joita henkilöstöllä on liittyen työn ja muun elämän yhteensovittamisessa suhtauduttu työpaikalla myönteiseen sävyyn ja ovatko esimiehet saaneet tarpeeksi informaatiota keinoista, joilla tarpeita voi tukea? Millaisia työaikajärjestelyjä on käytössä ja mitä muita keinoja työpaikalla on työelämän ja muun elämän yhteensovittamisen suhteen? Onko strategiassa huomioitu työntekijöiden elämäntilanteet yksilöllisesti ja onko työpaikalla käytössä tasa-arvosuunnitelma, johon on kirjattu työn ja muun elämän yhteensovittamiseen liittyviä tavoitteita? Onko perhevapaiden tai omaishoitoon liittyvät hyvät käytännöt olemassa ja ovatko työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytännöt osa kehityskeskusteluja? (Työn ja muun elämän yhteensovittaminen.)

Työ voidaan nähdä henkisenä käsitteenä, joka antaa henkilökohtaisen arvon yksilölle täyttämisen sisäiset tarpeensa, antavat syvemmän merkityksen ja tarkoituksen elämälleen. Työn ei tulisi olla ainoastaan kiinnostavaa tai haastavaa, vaan se antaisi myös sisäisen merkityksen ihmiselle. Henkisessä hyvinvoinnissa voidaan nähdä kolme eri osaa: työn mielekkäisyys, yhteyden tunne ja työpaikan arvomaailma suhteessa työntekijän arvomaailmaan. Jotta työntekijä kokisi työnsä mielekkääksi, tarvitaan kolmen keskeisen piirteen täyttymistä; omien taitojen moninaisuus, työtehtävän/päämäärän ymmärtäminen ja merkitys. Jälkimmäiseen ominaisuuteen kuuluu tunne siitä, millainen vaikutus työllä ja organisaatiolla on muiden ihmisten elämään. (McKee, Driscolla, Kellowaya & Kelleyb 2011, 237.) Työ, joka vastaa työntekijän tavoitteita ja ammatillisia kykyjä, edistää henkistä työhyvinvointia. Työtyytyväisyyttä edistää työntekijän mahdollisuudet toteuttaa itseään, kehittyä työssään sekä vaikutusmahdollisuudet työn sisältöihin ja työmäärään ja se, kokevatko työntekijät organisaation toimintatavat myönteisiksi. Omien voimavarojen ja työn vaatimusten tasapaino on osa henkistä työhyvinvointia. (Riikonen 2006, 75.) Rauramon (2008) mukaan jokaisen organisaatiossa toimivan tulee tuntea yhteinen visio ja tavoitteet sekä hankkia ne tietotaidot, jotka ovat työlle edellytys. Tämä mahdollistaa sitoutumisen organisaatioon, oppimisen ja työn tuloksista muodostuvien ilon kokemukset. Työntekijän kannalta sopivan haastava työ tarjoaa aikaansaamisen ja oivallusten tunteita, jotka edistävät hyvinvoinnin ja motivaation lisäksi tuloksellisuutta ja kehittymistä. Työntekijöille on tärkeä luovuttaa sopiva määrä vastuuta ja valtaa sekä mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä ja sen kehittämiseen. (Rauramo 2008, 160, 169-170.)

4.4 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalinen työhyvinvointi käsittää mahdollisuuden työyhteisön väliseen keskinäiseen vuorovaikutukseen, jolloin työntekijöiden välit ovat kunnossa ja heillä on mahdollisuus keskustella työasioista vapaasti ja työntekijöillä on helppo lähestyä toisiaan (Virolainen 2012, 24). Sosiaalinen kanssakäyminen lisää huomaamattomalla tavalla työn merkityksellisyyden tunnetta ja innostaa sekä kannustaa työntekijöitä ponnistelemaan hyviin tuloksiin. Sosiaalinen kuormituskestävyys on hyvässä työyhteisössä vahvaa ja kun työntekijöiden välit ovat kunnossa ja työtoverit kannustavia, työyhteisössä on mahdollista keskustella myös hankalista asioista. Kun työstä irtaantuminen ja vapaalle vaihtaminen on mahdollista, ei kukaan jää miettimään työn kuluttavia puolia yksinään, vaan pohdinta on yhteinen asia. (Kallio & Kivistö 2013, 71.)

Rauramon (2008) mukaan työhyvinvoinnin ja työmotivaation merkittävänä lähteenä on avoin ja luottamuksellinen työilmapiiri. Työilmapiiriä voidaan kehittää sujuvilla työjärjestelyillä, oikeilla ja turvallisilla työtiloilla, oikeudenmukaisella työnjaolla ja tiedonkululla, suunnittelemalla sopivaa ajankäyttöä kuten työn tauotusta, jaksotusta ja keskittymällä oleellisiin asioihin sekä lisäämällä aikaa yhteistoiminnan suunnitteluun. Työyhteisön kehittämisen tavoitteina ovat välittäminen toisista niin, että väsyviä ei jätetä yksin, työn ohjeistuksista ja perehdyttämisestä huolehtiminen sekä työntekijän kokemuksen ja iän arvostaminen. Palautteen antaminen, kannustus, joustaminen ja tiedottaminen kehittävät työyhteisön hyvinvointia. Hyvien esimies- ja alaisuusuhdeiden, tiedonkulun, oikeudenmukaisen palautteen, selkeän työajan, työrauhan, yhteisten päämäärien, arvojen sekä tavoitteiden omaaminen kuuluu hyvän työyhteisön ilmapiiriin. Työpaikan ilmapiiri voidaan määrittää työntekijöiden havaintojen summaksi, joka muodostuu itse työyhteisöstä, organisaation ilmapiiristä ja esimiehen johtamistavoista. Avoimet ja luottamukselliset välit sekä yhteistyökyky työyhteisössä johtavat tuloksekkaampaan työhön. (Rauramo 2008, 123-124, 126, 130-131.) Työyhteisön tuki lisää sosiaalityöntekijöillä hallinnan tunnetta ja vähentää siten riskiä palaa loppuun. Työyhteisön tuen on todettu vähentävän vaihtuvuutta ja työstressin haittavaikutuksia, psyykkistä kuormittuneisuutta sekä masennusta sosiaalityöntekijöillä. (Salo ym. 2016, 9.)

Rauramon (2008) mukaan ihmisen olemassaolon ja toiminnan edellytyksiä ovat yhteisöllisyys ja yhteisöt. Yksilön tärkein voimanlähde on yhteisö, joka muovaa ja vahvistaa yksilön itsetuntoa. Monelle työyhteisö voi olla ainoa yhteisö, jossa koetaan yhteenkuuluvuutta. Työyhteisö ei kuitenkaan useimmassa tapauksessa kykene korvaamaan traditionaalisten ja pitkäaikaisten ihmissuhteiden merkitystä yksilön hyvinvoinnille. Työn ulottuessa työajan ulkopuolelle, jää ystävyyssuhteille ja sukulaisille monesti liian vähän aikaa. Etenkin lapsiperheessä voi olla vaikeuksia työn, perheen ja harrastusten yhteensovittamisessa sekä yhteydenpidossa muihin ihmisiin. Ihmisen ollessa psykofyysis-sosiaalinen tunteva olento, ovat työssä muotoutuneet ihmisuhteet olennainen osa työhyvinvointia, työn tuloksellisuutta ja työmotivaatiota. (Rauramo 2008, 122-123.)

Hartikainen (2009) viittaa Turpeisen ja Toivasen tutkimukseen Perhe työssä ja työ perheessä - Työn ja perheen yhteensovittamisen rajat ja mahdollisuudet työorganisaatiotoimijoiden, perheen ja sukupuolen näkökulmasta, että työ toimii resurssina. Työntekijät toivat esiin, että elämän alueet täydensivät toisiaan työn tarjotessa aikuisten välistä sosiaalista kanssakäymistä, itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia ja koti-elämästä poikkeavaa sisältöä elämään tuoden säännöllisyyttä ja struktuuria. Vastaavalla tavalla perhe toimi voimavarana ja auttoi työstä irrottautumisessa. Hartikainen kuvaa Työn ja perheen myönteinen vuorovaikutus tutkimuksessaan, että työelämän ja perheen yhteensovittamista on kuvattu konfliktiherkäksi alueeksi, eikä myönteisiä synergia vaikutuksia ole tutkittu riittävästi. Hartikaisen analyysit osoittivat, että jos työntekijällä oli kokemus siitä, että hän nautti sosiaalista tukea kollegoilta, kykeni oppimaan uutta ja olla työssään luova, ei epävarmuustekijät työssä tai aikapaineet vaikuttaneet synergiaan negatiivisesti. Eniten perheen ja työn välistä synergiaa koettiin Portugalissa, Suomi sijoittui keskivaiheille. (Hartikainen 2009, 2, 45.)

4.5 Työhyvinvointi järjestöissä

Kolmannen sektorin työntekijöille on ominaista epävarmuus työstä verrattuna muilla sektoreilla työskenteleviin. Kilpailuun perustuva sopimuskulttuuri perustuu lyhytaikaisiin projekteihin ja rahoitukseen liittyvään epävarmuuteen. Yleisimmin projektimaista työtä on tarjolla kolmannella sektorilla, mikä näkyy määräaikaisina työsuhteina. Kolmannella sektorilla koetaan enemmän työn laadullista ja määrällistä epävarmuutta suhteessa muihin sektoreihin. Palkkatyössä kolmannella sektorilla-tutkimuksessa todetaan, että 30 prosenttia kolmannen sektorin työntekijöistä pitivät työsuhdettaan epävarmana, kun vastaava määrä oli 22 prosenttia yksityisellä sektorilla ja 18 prosenttia julkisella sektorilla. Kolmannen sektorin järjestöt ovat useimmiten ulkopuolisen ja määräaikaisen rahoituksen varassa, mikä lisää määrällistä epävarmuutta eli pelkoa työsuhteen päättymisestä. Laadulliseen epävarmuuteen liittyy kolmannelle sektorille tyypillinen työskentely vapaaehtoisten kanssa, mikä lisää palkkatyössä olevien haasteita liittyen työtehtäviin ja aikatauluihin. Vapaaehtoisten kanssa työskennellessä työhön voi kuulua työnkuvaan kuulumatonta työtä, joka voi ajoittain johtaa töiden kasaantumiseen tai työn sisältöjen hallinnan menettämiseen. Aikapaineet ja työn jatkuvuuden epävarmuus heikentävät palkkatyössä olevien kolmannen sektorin työntekijöiden työn laatua. (Ruuskanen, Selander & Anttila 2013, 64-65.)

Kuntien ja kolmannen sektorin projektiyhteistyö sosiaali- ja terveydenhuollossa - kokemuksia ja kehittämisajatuksia vuonna 2002 tehdyssä tutkimuksessa kysyttiin, olivatko järjestötyön tekijät ja kunnan työntekijät kokeneet arvostitiriitoja yhteistyön aikana. Noin neljäosa vastaajista sekä kunnan, että kolmannen sektorin työntekijöistä oli kokenut jonkinlaisia arvostitiriitoja. Kunnat raportoivat menettelytapoihin liittyviä ristiriitoja liittyen asiakasvalintoihin, asiakkaan edun määrittelyyn, asiakastietojen salassapitoon sekä luottamuksellisuuteen liittyvissä

kysymyksissä. Ristiriitoja olivat aiheuttaneet myös tehtävistä kilpaileminen ja sitouttamattomuus sovittuihin asioihin. Järjestöyöntekijät raportoivat samoin eniten ristiriitaa syntyneen asiakastyöhön liittyvistä menettelyeroista. Osapuolten erilaiset tavoitteet, erot toiminnan joustavuudessa sekä kuntien urautuneet tavat toimia hiersivät järjestöjä. Joissain vastauksissa tuli esiin, ettei kunnissa oltu hyväksytty kolmatta sektoria osaksi sosiaalitoimen tiettyihin tehtäväalueisiin ja ajateltiin kunnan kokevan järjestöt kilpailijoikseen. Tiedottamisen ja avoimen keskustelun lisäksi sen huomaaminen, ettei työ lopu, koettiin helpottaneen tilannetta. Järjestöyöntekijöitä haastoivat kunnan vähäiset resurssit ja sitoutumattomuus. Vain pieni osa vastaajista oli sitä mieltä, että yhteistyön aloitteentekijä olisi kunta. Keskinäisen tiedottamisen tarvittavista palveluista koettiin tärkeäksi molempien osapuolten mielestä. (Laamanen, Ala-Kauhaluoma, Nouko-Juvonen 2002, 51-52.)

Kuntien ja kolmannen sektorin projektiyhteistyö sosiaali- ja terveydenhuollossa - kokemuksia ja kehittämisajatuksia (2002) tutkimuksen yksi tavoite oli selvittää, miten projektiyhteistyötä kolmannen sektorin ja kuntien voitaisiin kehittää. Tutkimuksen osallistuneiden vastaukset olivat yhdenmukaisia, mikä selittyy osin siten, että sekä kuntien että järjestöjen kehittämisedotukset liittyivät niihin tyypillisiin haasteisiin, jota organisaatorajat ylittävä yhteistyö usein tuottaa kuten toimintakulttuuriin ja toimintatapaeroihin liittyvät, sekä koordinointiin ja tiedonkulkuun liittyviin seikkoihin. Kunnat katsoivat, että heidän tulisi aktivoitua ja hakeutua yhteistyöhön aloitteellisemmin ja löytää joustoa omiin toimintamalleihinsa, toivoen samalla oman toiminnan markkinoimista ja yhteydenottoa kuntaan jo hankkeiden suunnitelmavaiheissa. Kehittämisen tarve projektien suunnitelmiin, kustannusten seuraamiseen ja arviointiin liittyen tulisi kunnan mielestä kehittää. Yhteistyötä heikentäviä seikkoja olivat esimerkiksi tilapäiset projektit, henkilövaihdoksista ja muutoksista johtuva väsyminen, toimintakulttuurien erilaisuus sekä erot palvelujen tuottamisessa. Yhteistyötä edistäviksi tekijöiksi mainittiin esimerkiksi erilaisten toimijoiden ja muutosten sietokyky, hyvät henkilösuhteet ja tiettyjen toimihenkilöiden motivaatio kehittää, tavoitettavuus ja informaation kulku sekä globaali yhteistyö samankaltaisissa projekteissa. Edelleen edistäviä tekijöitä olivat eri tahoille kohdistuva, riittävä lobbaus, hyödyn tavoittelun sijaan aito yhdessä tekeminen sekä yhteisymmärrys siitä kuinka tulokset jalkautetaan pysyviksi käytännöiksi ja siitä, kenellä on perusvastuu ja kuka toimii täydentävänä tekijänä. (Laamanen ym. 2002 68-69.)

Vuoden 2016 järjestöbarometri-tutkimuksessa tiedusteltiin toiminnan huolen- ja tyytyväisyyden aiheita järjestökentällä. Vastaajien huolenaiheet koskivat yleisimmin järjestöjen kykyä vastata tuen, tiedon ja palvelujen tarpeisiin. Huolta tuottivat erityisesti taloudelliset toimitaedlytykset sekä henkilöstön ja vapaaehtoisten riittäminen sekä jaksaminen. Epävarmuutta ja huolta vastaajissa herätti rahapeliyhteisöjen yhdistyminen, mikä voi aiheuttaa rahoituksiin liittyviä uhkia. Sote-uudistus ja sen vaikutukset ovat huolestuttaneet järjestöjä niiden aseman

ja mahdollisuuksien osalta palvelujen tuottajina, hyvinvoinnin edistäjinä ja muun tuen tarjoajina. Järjestöissä koettiin huolta eri ihmisryhmien hyvinvoinnin, palvelujen ja tiedonsaannin vajeista sekä yhteiskunnassa vallitsevasta ilmapiiristä, asenteiden kovenemisesta ja eriarvoisuuden lisääntymisestä. (Peltosalmi, Eronen, Litmanen, Londén & Ruuskanen 2016, 75-77.)

Työn epävarmuuden on katsottu vaikuttavan kielteisesti hyvinvointiin ja työasenteisiin. Epävarmuuden kokemukset ovat yhteydessä alhaiseen organisaatioon sitoutumiseen, huonon työsuorituksen, alhaisen luottamuksen, tyytyväisyyden ja huonon terveydentilan kanssa. Työn epävarmuuden tilan pitkittyminen ja jatkuminen voi olla hyvinvoinnille haitallisempaa kuin välittömästi tapahtuva työn menettäminen. Määrällisenä epävarmuutena pidetään työsuhteen päättymisen pelkoa, kun taas laadulliset epävarmuustekijät liittyvät työn sisäisiin ominaisuuksiin. Työn epävarmuuden käsitteistä ja mittareista ei ole yksimielisyyttä, vaikka ilmiötä on tutkittu runsaasti. (Sutela & Lehto 2014, 139.)

Vuoden 2016 Työolobarometrin ennakoivan raportin mukaan yli 80 prosenttia työssäkäyvistä vastaajista ilmoitti voivansa vaikuttaa omien työtehtäviensä sisältöihin jonkin verran. Vain hieman yli 30 prosenttia vastaajista kertoi voivansa vaikuttaa työtehtävien sisältöön paljon tai melko paljon. Hieman yli 70 prosenttia vastaajista arvioi kykenevänsä vaikuttamaan töiden jakoon työpaikalla vähintään jonkin verran. (Mähönen 2017, 42-44.) Järjestöbarometri 2016 - tutkimuksen johtopäätöksissä todetaan, että vaikka työnautonomisuus on usein positiivinen asia, tarvitsee työntekijä esimiehiltään tukea työssään. Järjestötyössä työhön antaumuksella ja sitoumuksella olevat työntekijät voivat kokea toimintakenttänsä rajattomaksi, jolloin työn määrä voi nousta liian kuormittavaksi. (Peltosalmi ym. 2016, 197.)

Palkkatyössä kolmannella sektorilla-tutkimuksessa (2013) mitattiin esimiestyön onnistumista tiedustelemalla esimiehen vuorovaikutustaitoja, kykyä johtaa toimintaa ja johtamisen oikeuden mukaisuutta niin, että esimies jakaa vastuuta järkevällä tavalla työntekijöilleen. Vuorovaikutustaitoja kartoitettiin kysymällä saavatko työntekijät esimieheltä tukea ja rohkaisua, keskusteleeko hän työntekijöiden kanssa tarpeeksi. Johtamisen kykyä kartoitettiin kysymällä antaako esimies riittävästi palautetta onnistumisista ja kiitosta hyvistä työsuorituksista sekä kannustaako esimies työntekijöitä kehittymään ja opiskelemaan työssään. Vastaajien keskiarvo oli hieman yli asteikon puolivälin, jolloin kolmannen sektorin työntekijät ovat jokseenkin tyytyväisiä esimiehen toimintaan. (Ruuskanen ym. 2013, 52.) Järjestöbarometri 2016 -kyselytutkimuksessa järjestöjen henkilöstön antamat kouluarvosanat jäivät alle 7,5 kysyttäessä luottamuksesta ja yhteistyöstä sekä oikeudenmukaisuuden huolehtimisesta. Järjestöjen johtotehtävissä työskentelevien vastaava keskiarvo on hieman yli ja alle 8,5 keskiarvon. Johtamisen ja esimiestyön henkilöstö arvottivat hieman alle 7 keskiarvoltaan kun taas johdon vastaava arvosanojen keskiarvo oli hieman yli 8. Henkilöstöstä huolehtiminen jäi työntekijöiden

keskuudessa hieman alle 7,5 keskiarvon ja johdolla vastaavasti hieman alle 8,5 keskiarvon. (Peltosalmi ym. 2016, 175,177.)

Palkkatyössä kolmannella sektorilla-tutkimuksessa (2013) tiedusteltiin työmotivaatioon liittyviä tekijöitä kuten sisäisiä ja ulkoisia motivaatiotekijöitä sekä yhteiskunnallista motivaatiota. Tulosten perusteella kolmannella sektorilla toimiville henkilöille tärkeintä on toimia työssä, jossa he kokevat saavansa aikaan jotain arvokasta ja omaavat mahdollisuuden kehittää itseään. Yhteiskunnallinen motivaatio näkyi vastaajien pitäessä tärkeämpänä muiden ihmisten auttamista ja työn yhteiskunnallista hyödyllisyyttä, kuin säännönmukaista työtä ja hyvää palkkaa sekä aineellisia etuuksia. Puolet sosiaali- ja terveysalalla työskentelevistä vastaajista pitivät erittäin tärkeänä mahdollisuutta auttaa ja huolehtia muista ihmisistä työssään. (Ruuskanen ym. 2013, 48-49.)

Työyhteisön koettu ilmapiiri vaikuttaa työntekijän hyvinvointiin. Palkkatyössä kolmannella sektorilla-tutkimuksessa (2013) tiedusteltiin kolmannella sektorilla työskenteleviltä palkansaajilta; vallitseeko työpaikalla avoin ilmapiiri ja yhteishenki, onko työpaikan ilmapiiri kannustava, keskustellaanko työyhteisössä riittävästi työn järjestämisestä ja ongelmista ja välitetäänkö työpaikalla tietoja avoimesti. Kolmannen sektorin palkansaajat olivat tutkimuksen mukaan jokseenkin tyytyväisiä työilmapiiriin. Tyytyväisimpiä työilmapiiriin olivat johtotehtävissä toimivat vastaajat ja pienemmissä toimipaikoissa oltiin tyytyväisempiä työilmapiiriin. Työilmapiiri koettiin julkisella ja yksityisellä sektorilla työskentelevien osalta myönteisempänä kuin kolmannella sektorilla työskentelevillä. Palkkatyössä kolmannella sektorilla-tutkimuksessa kartoitettiin saavatko työntekijät tukea ja rohkaisua työkavereiltaan, kun työ tuntuu raskaalta ja kuuntelevatko työtoverit työhön liittyvistä ongelmista. Noin 75 prosenttia vastaajista koki saavansa tukea ja rohkaisua työtovereiltaan ja 80 prosenttia oli sitä mieltä, että tarvittaessa kuunneltiin useimmiten tai aina. (Ruuskanen ym. 2013, 54.)

4.6 Motivaatio

Motiivit ovat psykologisia tarpeita, haluja ja pyrkimyksiä, jotka vaikuttavat siihen miksi ihmiset toimivat ja ajattelevat niin kuin toimivat ja ajattelevat. Tavoitteenamme on motiivien toteuttaminen ihmisenä. Motivaatio voidaan jakaa ulkoiseen tai sisäiseen motivaatioon. Ulkoinen motivoituminen on yksilön ulkopuolella, jolloin motivaattorina voi olla palkkio, ryhmäpaine, yllytys tai pelko rangaistuksesta. Sisäisessä motivoitumisessa ihminen hakeutuu haluamiensa asioiden pariin, tekemään hänen innostaviksi kokemiaan asioita. Kun ihminen on sisäisesti motivoitunut, hän on innostunut ja kokee työn imua, joka voidaan määritellä uppoutumiseksi, tarmokkuudeksi ja omistautumiseksi. Sisäisten motiivien lisäksi meitä ohjaavat ulkoiset tavoitteet, joihin emme itse voi vaikuttaa, mutta voimme sisäistää ne omiksemme. Kun sisäiset motiivit ja ulkoiset tavoitteet vastaavat toisiaan se kuluttaa vähiten energiaamme. (Mayor & Risku 2015, 35-39.)

Ihmisen toiminnan ja ajattelun ymmärtäminen vaatii tietoa hänen motivaatiostaan; henkilökohtaisista toiveista, kiinnostuksen kohteista, mielihaluista ja intohimoista. Motivaation on ajateltu perustuvan ihmisen sisäisiin tarpeisiin ja vietteihin, jotka ohjaavat yksilön toimintaa. (Nurmi & Salmela-Aro 2002, 6.) Motivaatiopsykologian perusajatuksen vaihdellessa eri aikoina teoreettisen lähestymistavan muutosten myötä voidaan ne yhteenvetona jakaa klassisiin motivaatioteorioihin, Eurooppalaisen uuden motivaatioteorian alkuun, Amerikkalaiseen motiiviteorian perustaan sekä moderniin motivaatioteoriaan. (Salmela-Aro & Nurmi 2002, 6, 24.) Artikkelissaan ”A Theory of Human Motivation” Maslow tuo julki yleisesti tunnetun tarvehierarkiansa. Maslow’n mukaan tarpeet voidaan luokitella tyydyttämisyjärjestyksen mukaisesti. Ensiksi tyydytettäviä fysiologisia tarpeita, kuten nälkä, seuraa turvallisuuden tarpeet, kuten toimeentulo. Seuraavana tarvehierarkiassa ovat sosiaaliset tarpeet ja niiden jälkeen arvostuksen tarpeet. Kun edellä mainitut tarpeet ovat tyydytetty, ovat vuorossa itsensä toteuttamisen tarpeet. Perusajatus tarvehierarkiassa on se, ettei ylimpien tasojen tarpeita edes tiedosteta, ennenkuin alemmat tarpeet ovat tyydytetty. (Piirainen 2012, 16.)

Maslow’n mukaan arvostuksen tarve voidaan jakaa alempaan sekä ylempään tarpeeseen. Alempi tarve on muilta saatu sosiaalinen arvostus ja ylempi tarve itsearvostusta. Status, maine ja kunnioitus ovat sosiaaliseen arvostukseen liittyviä tekijöitä. Itseluottamus, saavutukset ja riippumattomuus ovat korkeampaan arvostuksen tarpeeseen sisältyviä asioita. Muiden osoittamaan arvostukseen vaikuttaa yksilön oma arvostus itseään ja työtään kohtaan. Kokemus arvostetuksi tulemisesta on itsetunnon kehittymisen ja säilymisen perusedellytys. Yksittäisen työntekijän näkökulmasta merkittäväksi nousee hänelle tärkeiden ihmisten - asiakkaat, läheiset, esimies - osoittama arvostus. Pätevyys on arvostuksen saamisen edellytys työssä. Rauramo tuo esiin Kahnin ja Wienerin 1960-luvulla esitellyn luokittelun, jossa kuvataan työhön suhtautumista kuuden perusasteen mukaan. Ensimmäisellä asteella työ on tulojen lähde ja välttämätön paha. Toisella asteella tavoitteena on edelleen toimeentulo, mutta työ voi sisältää hyvässä seurassa tehtynä jotain kiinnostavaa. Kolmannella tasolla tyydytys tulee taipumusten ja koulutusten kautta, johon liittyy ammatillisuus ja arvostus omaa työtä kohtaan. Neljäs taso on nimeltään ura; tasolla työntekijä haluaa kehittää, edetä ja ottaa vastuuta. Viides aste käsittää itsensä toteuttamisen niin sanottuna kutsumustyönä. Viimeisenä tasona työ on elämäntehtävä, jolloin henkilö on omistautunut täydellisesti yhteiskuntaa mielestään ratkaisevalla tavalla hyödyttävälle työlle. (Rauramo 2008, 143-145.)

Työmotivaatio voidaan nähdä syntyvän työn tekemisen tuloksena. Työmotivaatio ja työhyvinvointi ovat saman toiminnan tulosta, jolloin työntekijän työmotivaatiota vahvistavat henkilökohtaisesti koetuilla tärkeillä osa-alueilla saavutetut onnistumisen kokemukset, kun taas epäonnistumisen kokemukset aiheuttavat ongelmia jaksamisessa ja vaikuttavat väsymiseen työssä. Se, minkä työntekijä kokee henkilökohtaisesti tärkeäksi työssään, kehittyy työuran,

arvostusten sekä työn yhteisen toiminnan tuloksesta. Työhyvinvointi on vakaalla pohjalla, kun työn henkilökohtainen merkitys on rakentunut yhteisön kohteen kanssa yhtenäisistä asioista. (Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 64-54.)

Keskeiseksi käsitteeksi motivaatio nousee työelämässä silloin, kun pyritään käsittämään millä tavoin ihmiset aloittavat toimintansa ja miten he ryhtyvät ohjaamaan toimintaansa. Ilman halua työskennellä ei synny suoritusta, minkä vuoksi organisaatioiden johto osoittaa kiinnostusta motivaatioita kohtaan. Jos yksilöiltä puuttuu halu työskennellä, on strategianmukainen työskentely mahdotonta. Työmotivaation voidaan katsoa olevan kokonaistila, joka pitää yllä, luo ja kohdistaa yksilön työssä tapahtuvaa toimintaa. Puhuttaessa motivaatiosta ollaan yleensä kiinnostuneita sisäisistä voimista, jotka saavat ihmisen toimimaan tiettyjen ehtojen mukaisesti, tekijöistä jotka suuntavat toimintatapoja tavoitteiden mukaisesti ja siitä, miten oikealla tavalla suunnattua toimintaa voidaan pitää yllä. (Nurmela & Vartiainen 2002, 188-189.)

Nurmela ja Vartiainen viittaavat Leontjeviin (1977), jonka mukaan yksilö omaa joukon erilaisia tarpeita. Tarpeet voivat olla biologisia, sosiaalisia tai psykologisia. Kun tarvetta tyydyttävä kohde havaitaan, syntyy motiivi, joka luo pohjan toiminnalle. Tarpeet ovat dynaamisia. Työmotivaatio muodostuu kattavasta motiivien verkostosta. Motiiveista osa on osittain tiedostamattomia, sisäisiä motiiveja, joihin on vaikuttamassa tunne. Osa motiiveista on ulkoisia, verbalisoitavissa ja tunnistettavissa. Yksiselitteistä ihmisen toiminnan selittävää yleisesti hyväksyttyä motivaatioteoriaa ei ole, ainoastaan joukko motivaatiomalleja, jotka voidaan jakaa esimerkiksi sisältö- ja prosessiteorioihin. Maslow'n tarvehierarkia ja Herzbergin motivaatiohygieniateoria ovat esimerkkejä sisältöteorioista, jotka keskittyvät yksilön sisäisiin tekijöihin, jotka suuntavat, ylläpitävät ja energisoivat toimintaa. Motivaation kognitiivinen arviointiteoria, odotustarveteoria ja tavoiteteoria ovat esimerkkejä prosessiteorioista, jotka kuvaavat miten energisointi, suuntaaminen ja sen ylläpito käyvät toteen. Työntekijän toiminta, sen laatu ja määrä eivät riipu ainoastaan motivaatiosta. Halu ja kyky toimia ja käyttää osaamista organisaation strategianmukaisesti ohjaa viime kädessä työntekijän toimintaa, johon on vaikuttamassa myös ympäristön tarjoama tuki ja toisaalta sen luomat esteet. (Nurmela & Vartiainen 2002, 189-190.)

Piirainen viittaa Herzbergin hygieniateoriaan, jonka mukaan tyytymättömyyttä työhön lisäävät tekijät ovat yhteydessä yksilön tarpeeseen välttää epämiellyttäviä tilanteita, joiden Herzberg katsoi liittyvän työympäristöön. Tutkimusryhmänsä kanssa Herzberg nimesi nämä tyytymättömyyttä lisäävät tekijät hygieniatekijöiksi. Hygieniatekijöitä ovat esimerkiksi ihmissuhteet, palkkaus, fyysiset työolot, etuisuudet ja työturvallisuus. Näiden tekijöiden alittaessa työntekijän mielestä hyväksyttävän tason muodostuu tyytymättömyyttä. Tyytyväisyyttä parantavat tekijät liittyivät yleensä työtehtävien suorittamisesta tulleisiin onnistumisen koke-

muksiin ja ammatilliseen kasvuun. Tämän Herzberg katsoi olevan yhteydessä ihmisen tarpeeseen saavuttaa omia pyrkimyksiä ja ne motivoivat siten toimintaan. Tällaisia tekijöitä Herzberg tutkimusryhmineen nimitti motivaatiotekijöiksi. Niitä ovat muun muassa mielenkiintonen, vastuullinen työ, itsenäisyys työtehtävien suorittamisessa, ammatilliseen kasvuun liittyvät tekijät, erilaiset saavutukset ja tunnustus, jota työstä saadaan. Edellä mainitut tekijät ovat yhteydessä ihmiseen tarpeeseen toteuttaa itseään. (Piirainen 2012, 17-18.)

Nämä hygieni- ja motivaatiotekijät ovat yhteydessä ja avuksi ihmisen tarpeiden tyydytykseen liittyen, mutta vain motivaatiotekijät kasvattavat työn tehokkuutta ja tyytyväisyyttä työhön. Työtytymättömyyden ehkäisy on avainasemassa työtyytyväisyyden kasvattamiselle, vaikkei se toimikaan motivoivana tekijänä suuriin työtyytyväisyystasoihin tai työn tehokkuuden kasvuun. Rutiininomaiset työtehtävät, joihin sisältyy vähän vastuuta, antavat itsensä toteuttamiselle heikosti mahdollisuuksia, jolloin työtyytyväisyyttä vähentävillä hygieniatekijöillä on poikkeuksellisen iso asema; mitä heikommalla mahdollisuudella motivaatiotekijöillä on ilmetä, sitä suuremmalla tasolla tulee työhygieniatekijöiden olla, jotta työ ei olisi sietämätöntä. Sellaiset työtehtävät, jotka työntekijä mieltää tyydyttäväksi, haasteita asettavaksi ja mielenkiintoa herättäväksi, laskevat hygieniatekijöiden vaatimusten tasoa. Työmotivaatio syntyy Herzbergin mukaan yksilön saavutusten tunnustamisesta ja vastuun lisääntymisestä johtuvasta henkilökohtaisen kehityksen tunteesta. Vaikkei Herzberg pidä suorituksen tason perusteella maksettavasta ylimääräisestä palkkiosta saatua rahaa hygieniatekijänä, nähdään se motivaatiotekijöihin kuuluvana, tunnustamisena ja saavutuksiin liittyvänä tekijänä, jotka viestivät arvostamisesta. Myös uudemmat tutkimukset toteavat suorituksiin sidotun palkkauksen olevan yhteydessä henkilöstön motivaatioon ja sitä kautta vaikuttavan yrityksen tuottavuuteen positiivisesti, mikä on lisännyt tulospalkkauksen käyttöä Suomessa. (Piirainen 2012, 18 - 19.)

5 Opinnäytetyön toteutus

Aiheen rajauksella tarkennetaan vastausta kysymykseen: mitä haluan tietää/osoittaa kerätyllä aineistolla? Aloittelevan tutkijan ongelmakohdaksi on muodostunut usein tutkimusongelman eriyttäminen jokapäiväisistä keskusteluihin nousevista ongelmakohdista ja tutkittavan aiheen laajuus. Aineiston keruuvaiheessa tutkija joutuu usein ainakin tarkentamaan tai jopa suuntamaan aihettaan uudelleen. Aihe on rajattava siten, että määrätyn pituuden sisällä pystyy käsittelemään aihetta syvällisesti. Lähdemateriaalin saatavuus ja laatu tulee tarkistaa. Opinnäytetyön voidaan ajatella olevan kirjoitettu asiantuntevalle kollegalle, jolloin aiheen on oltava tarkasti rajattu ja osoitettu sen sijoittuminen alan tutkimuksiin. Tutkimuksen tarkoituksena ei ole selventää perusasioita, eikä ilmiöön liittyviä asioita voi tarkastella jokaiselta kantilta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 81-85.)

Työhyvinvointia on tutkittu runsaasti 2000-luvulla, joten teoreettisen viitekehyksen muodostamisen ongelmat liittyivät lähinnä rajaamiseen. Aiheemme valinta sisältää rajauksen; tutkimme tietyn ammattiryhmän työhyvinvointia ja motivaatioon liittyviä tekijöitä järjestöpohjaisessa väkivaltatyössä. Tutkimus toteutettiin Aggredi Kuopion hankevastaavan pyynnöstä ja yhteistyössä heidän kanssaan. Tutkimuksemme oli kvantitatiivinen ja hyödynsimme kvalitatiivisen tutkimuksen analyysimenetelmää. Kaikki, jotka tekevät Suomessa kodin ulkopuoliseen väkivaltaan syyllistyneiden tai sitä suunnittelevien henkilöiden kanssa väkivaltatyötä osallistuivat tutkimukseemme. Yhteensä työntekijöitä oli 12. Teoreettiseen viitekehykseen tutustumme, loimme sähköisen kyselyn, jonka lähetimme työntekijöille keväällä 2017. Vastausprosentiksi muodostui sata. SurveyMonkey -ohjelma, jolla kysely tehtiin, muodosti valmiiksi taulukot ja prosenttiosuudet vastauksista. Avoimet vastaukset analysointiin sisällönanalyysia hyödyntäen ja raportoitin Laurea ammattikorkeakoulun opinnäytetyöohjeistuksen mukaisesti.

5.1 Tutkimustavoitteet ja tutkimuskysymykset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää niitä tekijöitä, jotka vaikuttivat järjestöissä työskentelevien väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvointiin, jaksamiseen ja työmotivaatioon työntekijöiden näkökulmasta. Aikaisempia työhyvinvointitutkimuksia kodin ulkopuoliseen väkivaltaan syyllistyneiden tai sitä suunnittelevien kanssa järjestöissä työskentelevien väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvoinnista ei ole tehty. Tutkimuskysymykset muodostuivat yhteyshenkilön toiveiden ja tavoitteiden mukaisesti. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

- Mitkä tekijät vaikuttavat väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvointiin?
- Mikä auttaa väkivaltatyöntekijöitä jaksamaan työssään väkivaltarikoksiin syyllistyneiden parissa?
- Mikä motivoi työntekijää väkivaltatyössä?

Tutustuessamme teoreettiseen viitekehykseen ilmeni, että aikaisemmat tutkimukset keskittyivät usein tietyn työhyvinvointiin vaikuttavaan osa-alueeseen. Harri Virolainen jakaa Kokonaisvaltainen työhyvinvointi -tutkimuksessaan työhyvinvoinnin fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin (Virolainen 2012, 11-12). Päivi Rauramon (2008) Työhyvinvoinnin portaat - teoksessa asettaa ensimmäiselle portaalle psyko-fysiologiset perustarpeet (Rauramo 2008, 27). Teorioiden pohjalta jaoin työhyvinvoinnin kolmeen eri osioon; fyysiseen, sosiaaliseen sekä psyykkiseen, johon liitimme henkisen työhyvinvoinnin osa-alueen, koska monissa työhyvinvoinnin tutkimuksissa puhutaan samoista teemoista henkisen tai psyykkisen työhyvinvoinnin termeillä. SWOT-analyysia mukaillen, halusimme saada vastauksia siihen, mitkä tekijät kuormittavat, vahvistavat ja edistävät työntekijöiden kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin eri osa-alueita. SWOT on lyhenne englannin kielen sanoista strengths, weaknesses, opportunities ja threats, joilla tarkoitetaan vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. SWOT-analyysi soveltuu kehittämisen työkaluksi. Sen avulla voidaan luoda tilannearvioita ja

arvioida olemassa olevia voimavaroja. Menetelmän suurin hyöty on analyysin pohjalta käyty keskustelu. (Viitala & Jylhä 2013, 49-50.)

Oma kysymys -menetelmä on käytössä työterveysneuvotteluissa, työpaikkaselvityksissä, terveystarkastuksissa ja työkyvyn arvioinneissa. Menetelmän avulla kartoitetaan, mitä työntekijä pitää itse selvityksen arvoisena. Työntekijältä voidaan kysyä esimerkiksi minkä asian selvittäminen olisi työntekijän mielestä hyödyllistä, jolloin työntekijä voi muodostaa omaksi kysymykseen esimerkiksi: miten vaarallista jatkuva stressi on? Kannanotto teemoihin, joita työntekijät tuovat esiin esitetään raportissa, joka työpaikkaselvityksestä tuotetaan. Oman kysymyksen avulla työntekijä pohtii selvityksenalaista asiaa henkilökohtaisemmalla tasolla antaen asiantuntijalle tietoa siitä, mikä kyseisen työntekijän kannalta on olennaista. (Salmela-Aro 2002, 28-29.) Halusimme saada lisätietoa työntekijöiltä siitä, minkälaisia asioita he kokivat tärkeäksi selvittää heidän työhyvinvointiinsa liittyen, joten päädyimme käyttämään Oma kysymys-menetelmää, johon olimme tutustuneet teoreettisen viitekehyksen yhteydessä.

5.2 Tutkimusmenetelmän valinta ja aineiston keruu

Kvantitatiivista tutkimusta voidaan kutsua määrälliseksi tutkimukseksi, jonka avulla voidaan selvittää prosenttiosuuksiin ja lukumääriin liittyviä kysymyksiä. Standardisoitu tutkimuslomake on yleensä aineiston keruu menetelmä. Tuloksia kuvatessa käytetään numeerisia suureita, joita voidaan havainnollistaa kuvioiden tai taulukoiden avulla. Kvantitatiivisella tutkimusotteella ei yleensä kyetä kattavasti selvittämään asioiden syitä vaan sillä voidaan kartoittaa ajankohtainen tilanne. Kvantitatiivinen tutkimus vastaa kysymyksiin kuinka usein, paljonko, mikä ja missä. Kvantitatiivisen tutkimuksen aineisto voidaan kerätä itse tai ne voivat olla olemassa olevia rekistereissä tai erilaisista tietokannoista saatavia tietoja. (Heikkilä 2014, 15-16.) Laadullisen, eli kvalitatiivisen tutkimuksen perusta on todellisen elämän kuvaus mahdollisimman kattavasti ja se suosii ihmisiä tiedon kokoamisen lähteenä. Aineiston moniulotteinen ja seikkaperäinen tarkastelu keskittyy tuottamaan odottamattomia asioita. Haastattelut tuovat tarkoituksenmukaisesti valitun kohdejoukon katsantokannat esiin. Tyypillistä kvalitatiiviselle tutkimukselle on, että tutkimussuunnitelma joustaa olosuhteiden mukaan työn edetessä. Aineiston käsittelyä ohjaa tapausten ainutkertaisuus. (Hirsjärvi ym. 2008, 160.)

Kyselytutkimuksessamme hyödynsimme sekä likertin-asteikkoa ja avoimia kysymyksiä. Likertin-asteikkoa hyödyntämällä halusimme mitattavaa tietoa väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvoinnista ja koimme, että kyselyn toistaminen olisi yksinkertaisempaa. Kysymyksemme perustuvat teoreettiseen viitekehykseen. Likertin-asteikko oli meille ennestään tuttu ja yksinkertainen. Koska olimme kiinnostuneita työntekijöiden subjektiivisesta kokemuksesta työhyvinvoinnista sekä siihen vaikuttavista tekijöistä, hyödynsimme lisäksi kvalitatiivisen tutkimuksen menetelmiä. Toisaalta työntekijöiden vähäinen määrä poissulki luotettavan kvantitatiivisen aineiston tarkastelun. Heikkilän (2014) mukaan mielipideväärittämissä usein käytetty Likertin-

asteikko on useimmiten viisi portainen asteikko, jonka ääripäät ovat täysin samaa mieltä ja täysin eri mieltä. Tälle järjestysasteikon tasoiselle muuttujalle ei yleensä lasketa keskiarvoa. Kyselytutkimuksilla ei kyetä tarkasti selvittämään käyttäytymisen syitä; suljetuilla kysymyksillä syiden erittelyyn on rajalliset mahdollisuudet. Syvällisiin syitä koskeviin tutkimuksiin on parempi käyttää kvalitatiivisia tutkimusmenetelmiä. (Heikkilä 2014, 51-52, 54.)

Erilaisia tutkimustyypppejä yhdistävät aineistonkeruumenetelmät, kuten survey-tutkimuksen keskeinen menetelmä; kysely. Terminä survey viittaa standardisoituun aineiston keruuseen esimerkiksi kyselyn tai haastattelun avulla kohdehenkilöiden muodostaessa otoksen. Yleensä surveyn avulla kerätty aineisto käsitellään kvantitatiivisesti ja aineiston analysointiin on kehitetty raportointimuodot, mikä helpottaa tutkijan työtä. Kyselyn etuina on pidetty sen tehokkuutta tutkijalle ajankäytön, helppokäyttöisyyden ja taloudellisuuden vuoksi, lisäksi sillä on mahdollista saavuttaa suuri aineisto. Huonoina puolina on pidetty muun muassa katoa ja aineiston pinnallisuutta. Katoa voi pyrkiä vähentämään toistamalla kyselypyyntö. Kun kyselylomake lähetetään erityisjoukolla, voidaan vastausprosentin odottaa olevan korkeampi, kuin valikoimattomalle joukolla lähetetyn kyselyn vastausprosentti. (Hirsjärvi ym. 2008, 186-192.)

Valli ja Perkkilä (2015) mainitsevat teoksessa lkkunoita tutkimusmetodeihin 1 sähköisen kyselyn eduiksi sen, että kysely voidaan ohjelmoida siten, ettei vastaajalla ole mahdollisuutta valita kuin yksi vastausvaihtoehto, eikä kysymysten väliin voi vastata, kuten perinteisessä paperilomakkeessa. Tämä helpottaa tutkijan työtä vähentämällä vastausten tulkitsemista. (Valli & Perkkilä 2015, 113.) Toisaalta valmiiden vastausvaihtoehtojen antamisen edellyttää tutkijalta tietoa siitä, miten kysymyksiin tullaan vastaamaan. Suurin virheitä tutkimukseen aiheuttava tekijä on kysymysten muoto; niiden tulee olla yksiselitteisiä ja rakennettu tutkimusongelman ja tutkimuksen tavoitteiden ehdoilla. Lomakkeen liiallinen pituus saattaa aiheuttaa katoa ja huolimattontaa täyttämistä. Kyselylomake kannattaa aloittaa sellaisilla kysymyksillä, jotka vastaaja kokee helpoimmaksi, eikä kysymysten tule johdatella vastaajaa. Nonverbaalisen viestinnän jäädessä pois, tulee kysymykset esitettyä yhteneväisesti jokaiselle tutkimukseen osallistuvalla ja he voivat täyttää lomakkeen itselleen sopivana ajankohtana. Kyselylomake tulee olla selkeästi ohjeistettu, loogisesti etenevä ja sen julkiasuun tulee kiinnittää huomiota. (Valli 2010, 103-105.)

Valitsimme aineiston keruutavaksi kyselyn, koska se oli ajankäytön ja työntekijöiden fyysisen sijainnin vuoksi perusteltua. Haastattelut olisi jouduttu toteuttamaan eri puolella Suomea, mikä olisi vaatinut matkustelua. Koimme, että pystyimme kyselyn avulla säilyttämään työntekijöiden anonymiteetin paremmin. Väkivaltatyötä järjestöissä tekee ainoastaan 12 henkilöä eri puolilla Suomea, jonka vuoksi murre-erot olisivat tulleet litteroinnin kautta esiin ja työntekijän anonymiteettiä sitä kautta heikentynyt ja toisaalta 12 henkilön haastattelemisen olisi

tuntunut suurelta määrältä opinnäytetyöhön varattuun aikaan suhteutettuna. Suunnitelmavaiheen ja tietoperustaan syventymisen jälkeen loimme kyselyn. Kysely luotiin työn tilaajan sekä ohjaavan opettajan kommentteja ja heidän kehitysehdotuksiaan hyödyntäen. Kyselyn jokainen osio ja kysymys olivat tutkimuksen tietoperustalla perusteltavissa. Kysely muodostettiin SurveyMonkey verkko-ohjelmalla, joka on internetissä saatavilla oleva maksullinen kyselytutkimusohjelma, jonka valitsimme sen miellyttävän ulkoasun ja helppokäyttöisyyden vuoksi. Ohjelma laski valmiiksi vastausprosentit jokaiseen kysymykseen ja muodosti taulukot, joita pystyimme suoraan hyödyntämään tuloksia esitellessä. Kysely lähetettiin saatekirjeineen kaikille kodin ulkopuolista väkivaltatyötä järjestöissä tekeville väkivaltatyöntekijöille (N=12) maaliskuussa 2017 sähköpostitse. Vastausaikaa annettiin kymmenen päivää, vastausprosentiksi muodostui sata.

5.3 Aineiston analyysi

Tutkimuksen merkittävä vaihe on kerätyn aineiston analysointi. Ennen varsinaista analysointia tulee aineisto tarkastaa mahdollisten virheellisyyksien varalta. Kyselylomakkeet ovat käytävä huolellisesti läpi. Kyselyyn osallistuneet eivät välttämättä vastaa jokaiseen esitettyyn kysymykseen tai heihin on otettava yhteyttä puutteellisten tietojen vuoksi. Aineisto tulee tarkistamisen jälkeen järjestää siten, että analyysit voidaan toteuttaa ja niissä olevat tiedot tallentaa. Strukturoiduissa lomake-kyselyissä aineiston käsitteleminen on mielekästä aloittaa tiedon keräämisen ja järjestämisen jälkeen. (Hirsjärvi ym. 2008, 216-218.) Aineistoa voidaan analysoida usealla eri keinolla, karkeasti ne voidaan jaotella kahdella tavalla. Tilastollinen analyysi ja päätelmien teko ovat yleensä selittämiseen pyrkivän lähestymistavan keinovalikoima. Kun lähestymistapa on ymmärtäminen, käytetään useimmiten päätelmien teon lisäksi laadullista analyysia. On valittava analyysitapa, joka tuo vastauksen tutkimustehtävään parhaimmalla tavalla. (Hirsjärvi ym. 2008, 244.) Koska väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvointia ei ole aikaisemmin ole tutkittu, ei meillä ollut aikaisempia tutkimustuloksia, joihin olisimme voineet verrata vastauksiamme. SurveyMonkey-verkko-ohjelma loi vastauksista kuvioita laskien puolestamme prosenttiosuudet, jotka esittelemme tulos-osuudessa. Avoimet kysymykset analysoimme sisällönanalyysiä hyödyntäen.

Laadullista sisällönanalyysia voidaan toteuttaa tekemällä päätös, mikä käsillä olevassa aineistossa on olennaista, käymällä läpi aineisto merkiten samalla mielenkiinnon kohteet, jotka kerätään muusta aineistosta erilleen. Jäljellä oleva aineisto luokitellaan tai teemoitetaan, jonka jälkeen kirjoitetaan yhteenveto. Edellä oleva prosessi tekee näkyväksi laadullisen analyysin heikot kohdat. Aineistosta löytyy tutkimuskysymysten kannalta epäolennaisia asioita, jotka ovat oman tutkimuksen arvoisia, mutta eivät sisälly nyt käsillä olevaan, tarkkaan rajattuun tutkimuskohteeseen. Aineiston läpikäymistä ja oman tutkimuksen kannalta merkittävien asioiden merkitsemisestä voidaan käyttää verbiä koodaaminen. Koodimerkit toimivat esimerkiksi

muistiinpanoina ja tekstin kuvailun apuvälineinä. Vaikka luokitteluvaihe mielletään usein varsinaiseksi analyysiksi, ei se itsessään ilman aineiston läpikäymistä tai tulosten raportointia ole mahdollista tai mielekästä. Luokittelua on pidetty yksinkertaisimpana tapana järjestää aineisto. (Sarajärvi & Tuomi 2013, 91- 93.)

Työssämme toteutimme aineiston sisällönanalyysin perehtymällä aineistoon huolellisesti, tekemällä paperille tulostettuun aineistoon muistiinpanoja ja alleviivaamalla olennaiset asiat. Avointen vastausosioiden kohdalla hyödynsimme taulukointia, jonka avulla redusoinimme ja klusteroimme saatua aineistoa. Päädyimme taulukointiin sellaisessa kohdassa, jossa vastauksista ei huolellisen läpikäynnin jälkeen löytynyt selkeästi esiin nousevia luokkia. Redusoinnin avulla pelkistimme avoimia vastauksia yksinkertaisiksi ilmaisuiksi ja klusteroinnin eli ryhmitteilyn avulla loimme luokkia, joiden avulla saimme aineistoista yhteneväisiä pääteemoja. Eli muodostimme alkuperäisistä vastauksista ensin pelkistetyn ilmauksen, joista muodostimme alaluokkia. Alaluokkia yhdistelemällä loimme yläluokkia, joiden perusteella löysimme yhdistävät tekijät valmiiksi jaetuissa työhyvinvoinnin eri osa-alueissa. Teemoittelua helpotti kysymyskaavakkeen muoto, joka oli valmiiksi jaoteltu fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin sekä motivaatio-osuuteen. Esimerkiksi ”Mikä auttaa sinua jaksamaan työssäsi?”-kysymyksen vastauksissa ilmeni samoja tekijöitä kuin kysyttäessä psyykkisten työhyvinvoinnin vahvistavista tekijöistä (Liite 2) ja ne tuottivat monipuolisia, monisanaisia ja toisistaan eroavia vastauksia, joita oli haastavampi analysoida. Kysyttäessä fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä ei tukkimiehen kirjanpitoa monimutkaisemmalle aineiston analyysille ollut tarvetta, sillä vastaukset olivat itsessään jo pelkistettyjä ja yksinkertaisia ja aineistossa tahtui saturaatiota. Haimme aineistosta samankaltaisuuksia, kiinnittäen samalla huomiota poikkeaviin vastauksiin. Johtopäätöksissä esittelemme yhdistävät tekijät, jotka näkyivät eri yläluokissa ja työhyvinvoinnin eri osa-alueissa. Esimerkiksi asiakas oli psyykkistä sekä työhyvinvointia kuormittava, vahvistava ja edistävä tekijä sekä lisäsi motivaatiota ja haastoi työn tekijää.

5.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta (TENK) on laatinut Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausten välttäminen - ohjeistuksen, joka kertoo, että hyvään tieteelliseen käytäntöön sisältyy esimerkiksi huolellisuuden, rehellisyyden ja tarkkuuden noudattaminen tutkimuksen teon jokaisessa vaiheessa, eettisesti kestävien menetelmien käyttö, muiden tutkijoiden asianmukainen huomioiminen, yksityiskohtainen työskentely suunnittelu-, toteutus- ja raportointivaiheessa sekä mahdollisten rahoittajien läpinäkyvyys. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012.) Vältettäviä asioita ovat plagiointi, tulosten keksiminen, kritiikitön tulosten yleistäminen, harhaanjohtava tai puutteellinen raportointi, toisten osuuden vähättely ja myönnettyjen varojen väärinkäyttö. Eettisen pohdinnan tulisi alkaa jo aiheen valinnasta ja kestää läpi koko

tutkimusprosessin. (Hirsjärvi & ym. 2008, 23-27.) Koko prosessin ajan noudatimme ohjeistusta, jonka Tutkimuseettinen neuvottelulautakunta on laatinut.

Reliabiliteetilla tarkoitetaan mitattujen tulosten toistettavuutta. Reliabiliteetin toteamiseen on käytössä erilaisia metodeja; eri tutkijat päätyvät samaan lopputulokseen tai samaa henkilöä eri kerroilla tutkittaessa tulokset ovat yhteneväiset. Validiteetti, eli pätevyys, on käytetyn tutkimusmetodin tai mittarin kyvykkyys mitata täsmälleen haluttua asiaa. Vastaajien tapaa ymmärtää esimerkiksi kyselyssä esitetyt kysymykset saattavat poiketa tutkimusta tekevän henkilön tavasta ymmärtää kysymykset. Jos tutkija analysoi sisällön ottamatta huomioon edellä mainittua, eivät saadut tulokset ole valideita; mittari synnyttää virheitä tuloksiin. Useiden eri menetelmien käyttö niin laadullisessa, kuin määrällisessäkin tutkimuksessa parantaa tulosten validiutta. (Hirsjärvi & ym. 2008, 255.)

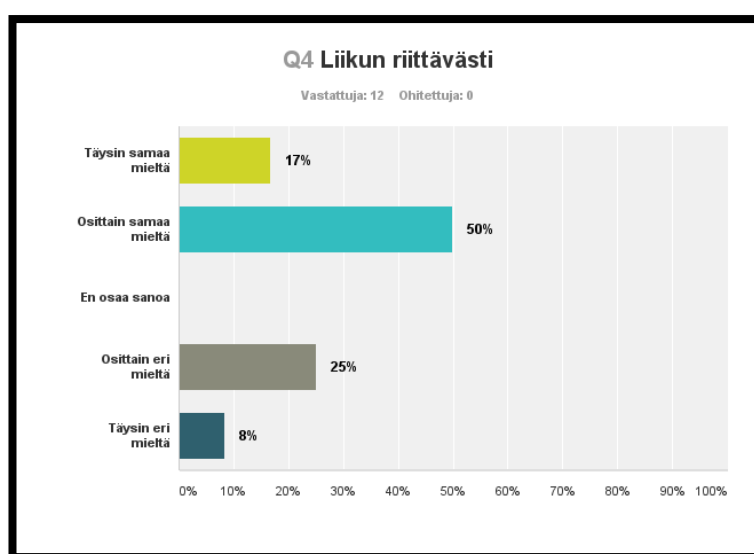
Kun tarkasteltavana on objektiivisuuden ongelma laadullisessa tutkimuksessa, ovat havaintojen luotettavuus ja puolueettomuus eroteltava. Tutkijan puolueettomuudella tarkoitetaan tässä tutkijan kykyä ymmärtää ja kuulla tiedonantajia ilman, että saatu tieto suodattuu esimerkiksi tutkijan omien ominaisuuksien, kokemusten ja ajatusmaailman kautta. Toisaalta on myönnetty, että edellä mainittu on laadullisessa tutkimuksessa väistämätöntä, koska tutkimusasetelman on tehnyt tutkija, joka toimii myös tulkitsijana. Validiteettiin ja reliabiliteetin käsittein on pyritty käsittelemään tutkimusmetodin luotettavuutta. Käsitteet ovat saaneet osaksi kritiikkiä laadullisen tutkimuksen piirissä, niiden vastatessa lähinnä määrällisen tutkimuksen tarpeisiin. Laadullisen tutkimuksen arviointiin ei ole yhtenäistä ohjeistusta. Seikat, joita tulisi tarkastella, ovat tutkimuksen koherenssi, tutkimuksen tarkoitus ja kohde, tutkijan sitoumukset, aineiston keruun menetelmä ja tekniikka, tutkimuksen tiedonantajat, tutkijan suhde tiedonantajiin, tutkimuksen kesto, aineiston analyysi ja tutkimuksen luotettavuus sekä sen raportointi. (Sarajärvi & Tuomi 2013, 135-136, 140-141.) Viittauksemme ovat ajankohtaisia ja luotettavilta tahoilta poimittuja sekä selkeästi viittauksina esitetty. Raportissamme esitämme mielestämme selkeästi, mikä on omaa tuotostamme ja mikä asiantuntijoiden tai kyselyyn vastanneiden henkilöiden tuotosta. Syvensimme opinnäytetyöprosessin aikana tietojamme liittyen tiedonhakuun ja raportointiin sekä viittauksiin osallistumalla Laurean ammatikorkeakoulussa tarjottuihin opinnäytetyön työpajoihin. Pohdimme työn eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyviä seikkoja tarkemmin pohdinta-osuudessa.

6 Tulokset

Seuraavassa osiossa esittelemme muodostamastamme kyselystä saatuja väkivaltatyöntekijöiden vastauksia. Tulokset ovat jaoteltu kyselykaavakkeen muotoa mukaillen fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen työhyvinvointiin sekä työmotivaatioon. Viimeisenä esittelemme oma-kysymys osuuden tuottamat vastaukset. Esittelemme tuloksia kuvioin ja sanallisesti, sekä hyödynnämme suoria lainauksia väkivaltatyöntekijöiden vastauksista.

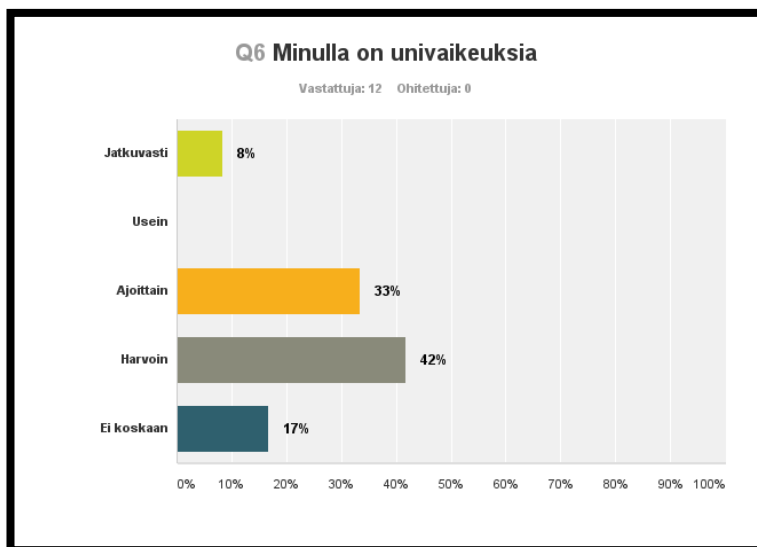
6.1 Fyysinen työhyvinvointi

Aineistosta käy ilmi, että väkivaltatyöntekijöiden fyysistä työhyvinvointia vahvasti säännöllinen liikunta, terveelliset ruokailutottumukset sekä riittävä uni ja vapaa-ajan määrä. Työergonomian huomioiminen työpaikalla, säännölliset työajat sekä työnantajan tarjoamat liikunta/smartum-setelit olivat tärkeitä fyysistä työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä. Muita vahvistavia tekijöitä olivat työpaikan tarjoama polkupyörän käyttömahdollisuus, työaikojen tauottaminen sekä rento asenne. Kaikki työntekijät olivat joko osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että he olivat terveitä.



Kuvio 3: Liikun riittävästi

Vastauksissa riittävän liikunnan määrästä ilmeni hajontaa. Yli puolet väkivaltatyöntekijöistä oli osittain sitä mieltä, että he liikkuvat riittävästi ja lähes viidesosa työntekijöistä olivat täysin samaa mieltä riittävän liikunnan määrästä. Kolmasosa työntekijöistä liikkui liian vähän (Kuvio 3).

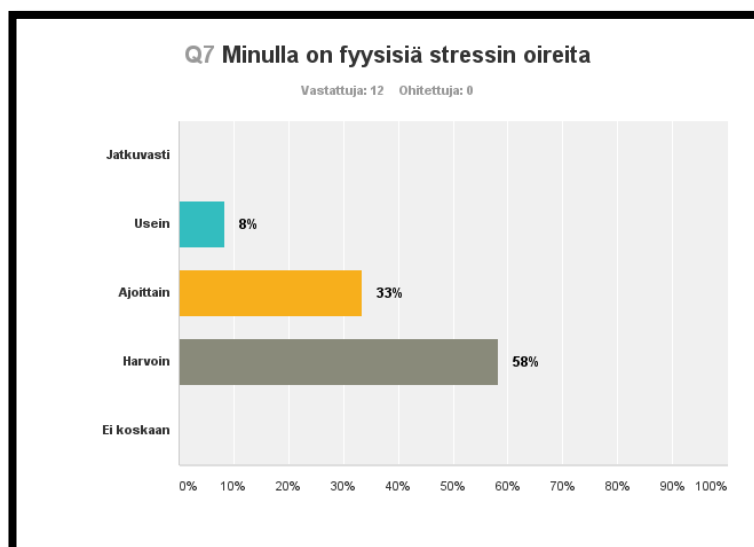


Kuvio 4: Minulla on univaikeuksia.

Suurin osa työntekijöistä kärsi univaikeuksista harvoin tai ei koskaan. Ajoittaisista univaikeuksista kärsi kolmasosa. Yksi vastaajista ilmoitti kärsivänsä univaikeuksista jatkuvasti (Kuvio 4). Kolmasosalla oli ajoittain keskittymisvaikeuksia.

”Työ on hyvin vähän energiaa kuluttavaa ja istumatyötä. Istuminen ja tietokoneen käyttö kohtuu epäergonomisessa työpisteessä aiheuttaa erinäköisiä vaivoja, kuten niskajäykkyyttä, päänsärkyä.”

Suurimpana fyysistä työhyvinvointia kuormittavana tekijänä oli istumatyö. Neljässä vastauksessa mainittiin sisäilman laatuun ja lämpötilaan liittyvät ongelmat. Väkivaltatyöntekijöitä kuormittivat näyttöpäätetyö, matkustelu, pitkäksi venyvät työpäivät, rutiinittomuus sekä epäergonomisuus. Fyysisistä stressin oireista kärsi väkivaltatyöntekijöistä hieman yli puolet vain harvoin, mutta ajoittain tai usein loput vastaajista (Kuvio 5).



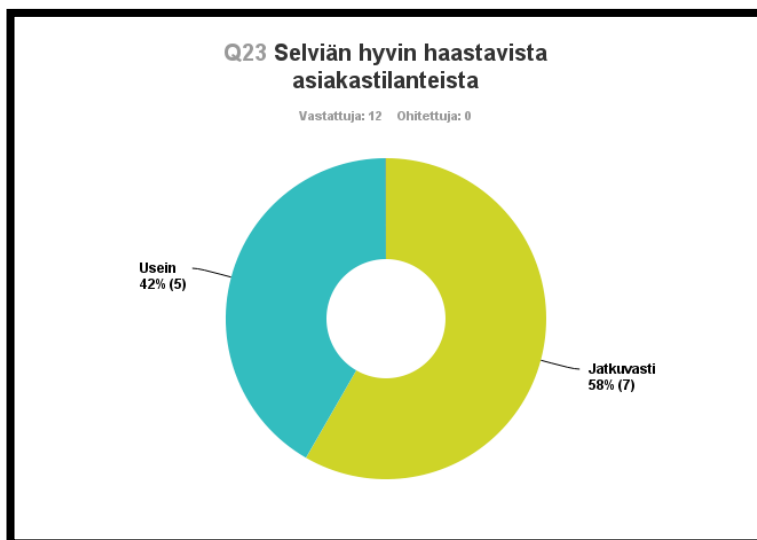
Kuvio 5: Minulla on fyysisiä stressin oireita.

”Tapojahan varmasti löytyisi niin paljon, kuin vain mielikuvitus riittäisi ja tahtotilaa löytyisi. Työpaikka voisi tukea esim. liikuntaseteleillä tai hyvittämällä jonkun könttäsunnan vuodessa liikunnallisista harrastuksista, antamalla työajaksi jonkun tuntimäärän viikossa/kuukaudessa/vuodessa, jonka voisi käyttää liikunnan parissa, tarjoamalla kattavan työterveyshuollon ja terveystakuutuksen, tarjoamalla lounaseteleitä.”

Väkivaltatyöntekijöiden mielestä heidän fyysistä työhyvinvointiaan voisi edistää mahdollistamalla liikunnan työajalla, tarjoamalla liikunta/smartum-seteleitä sekä lisäämällä omaa aktiivisuutta liikunnan suhteen. Työmäärän vähentäminen, henkilökunnan lisääminen sekä työajalla järjestettävien tyhy-päivien ja tyhy-tuntien lisääminen edistäisivät työntekijöiden fyysistä hyvinvointia työssä. Aineistosta nousi esiin, että väkivaltatyöntekijät arvostaisivat kattavaa työterveyshuoltoa ja puhdasta sisäilmaa.

6.2 Psyykkinen ja henkinen työhyvinvointi

Väkivaltatyöntekijät selvisivät pääosin hyvin haastavista asiakastilanteista (Kuvio 6) ja omasivat riittävät ongelmanratkaisutaidot. Asiakkaat ja työntekijän oma kyky auttaa asiakkaita heittäivät työntekijöissä myönteisiä ajatuksia (Kuvio 7). Työntekijät selvisivät pääosin hyvin omien tunteiden erottelusta asiakastyössä sekä yksityiselämän ja työroolin erottamisesta.



Kuvio 6: Selviän hyvin haastavista asiakastilanteista.



Kuvio 7: Asiakkaat ja kykyni auttaa heitä herättävät minussa myönteisiä ajatuksia.

”omaisten hädän edessä voi tuntea avuttomuutta ja riittämättömyyden tunteita.”

”avuttomuuden tunne”

”poliittinen ja yhteiskunnallinen tilanne” ja ”koska järjestelmä ei toimi niin kuin pitäisi [asiakkaiden asioissa]).”

Suurimpana psyykkistä työhyvinvointia kuormittavana tekijänä työntekijät mainitsivat asiakkaiden elämäntilanteet sekä niiden aiheuttamat riittämättömyyden ja avuttomuuden tunteet

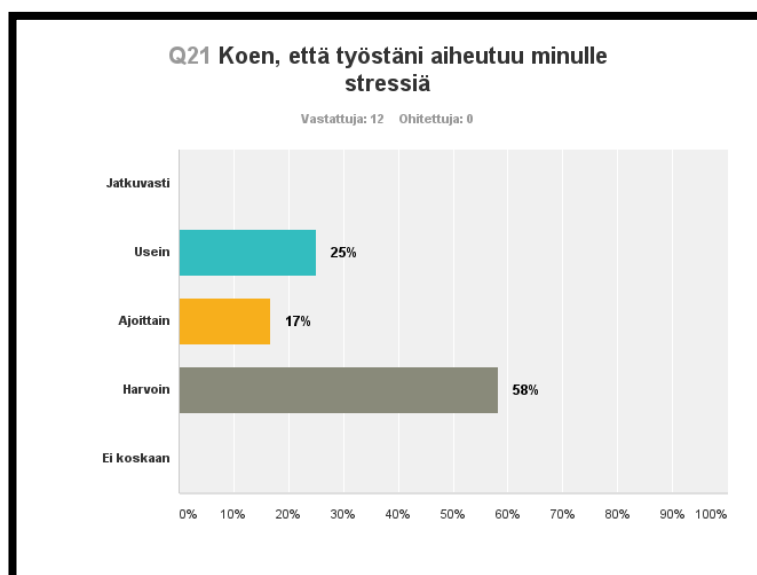
työntekijässä. Toisaalta neljä vastaajaa ilmoitti, ettei heidän työssään ole psyykkisesti kuormittavia tekijöitä.

”Epävarmuus töiden jatkumisesta”

”oman työn olemassaolon puolustaminen”

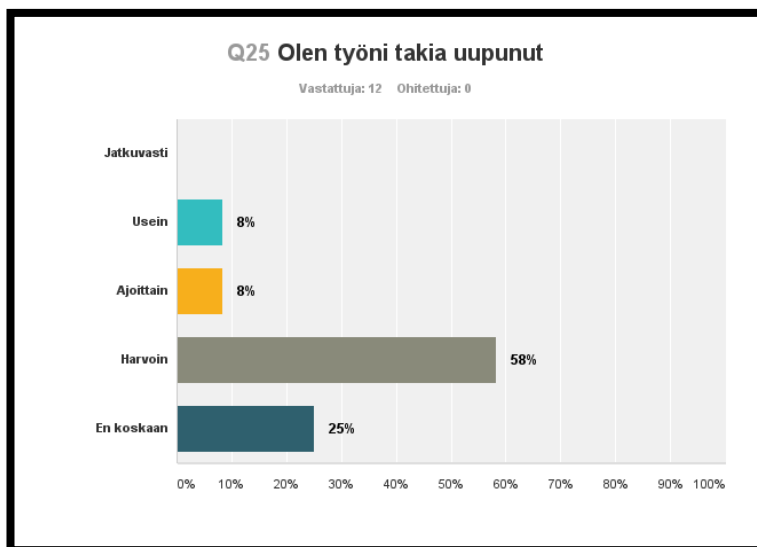
”työn tärkeyden perusteleminen”

Epävarmuus oman työn jatkumisesta ja oman työn olemassaolon puolustaminen sekä työn tärkeyden näkyväksi tekeminen rasittivat väkivaltatyöntekijöitä psyykkisesti. Poliittinen ja yhteiskunnallinen tilanne, järjestelmän toimimattomuus asiakkaan asioissa sekä omaisten hätä kuormittivat työntekijöitä työssään. Kiinteä työyhteisö ja toisaalta yksintyö sekä työmäärästä johtuva stressi ja kiire kuormittivat työntekijöitä.



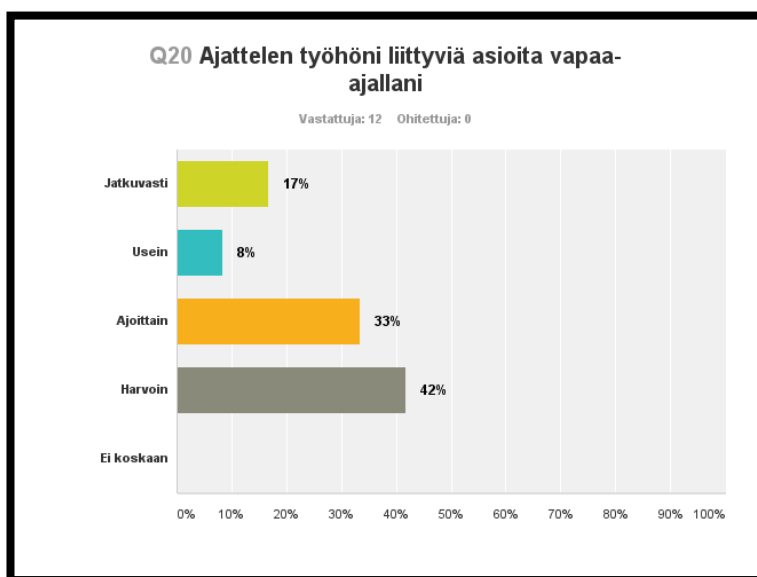
Kuvio 8: Koen, että työstäni aiheutuu minulle stressiä.

Työstä aiheutui stressiä usein tai ajoittain lähes puolelle työntekijöistä ja harvoin stressiä työstä oli noin 60 prosentilla vastaajista (Kuvio 8). Työn takia uupumusta oli harvoin tai ei koskaan noin 85 prosentilla ja loput vastaajista ilmoittivat kokevansa uupumusta ajoittain tai usein (Kuvio 9). Työntekijöiden mieliala oli kuitenkin suurimman osan ajasta hyvä.

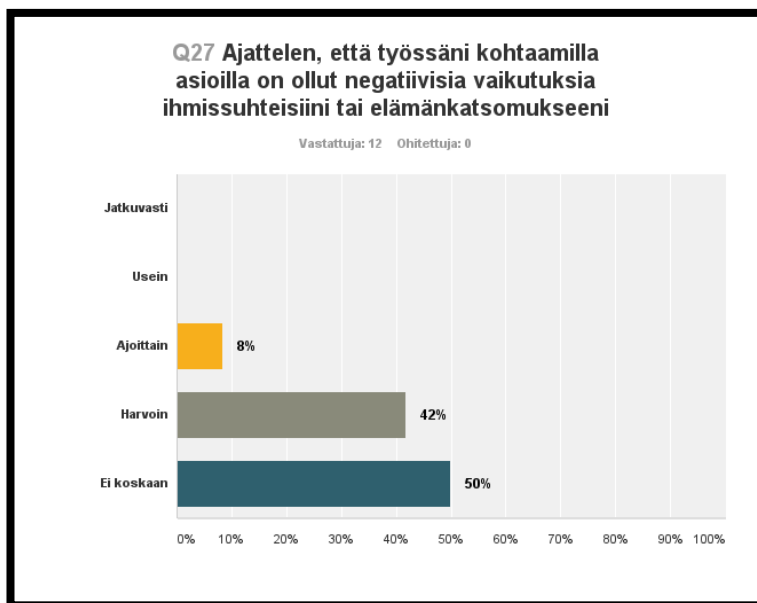


Kuvio 9: Olen työni takia uupunut.

Työntekijät pystyivät suurimmilta osin sovittamaan yhteen vapaa-ajan ja työnsä, mutta alle 10 prosenttia oli osittain eri mieltä vapaa-ajan ja työn yhteensovittamisesta. Vapaa-ajallaan työhön liittyviä asioita ajatteli jatkuvasti tai usein lähes viidesosa vastaajista (Kuvio 10).

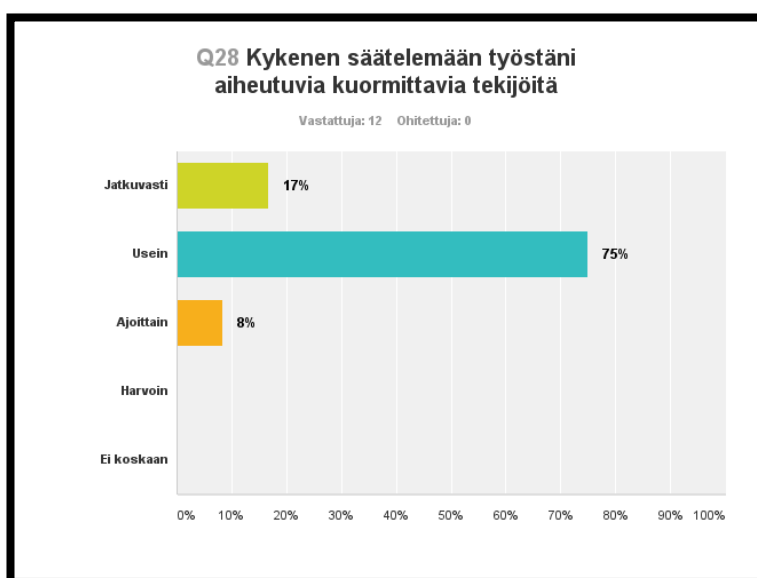


Kuvio 10: Ajattelen työhöni liittyviä asioista vapaa-ajallani.



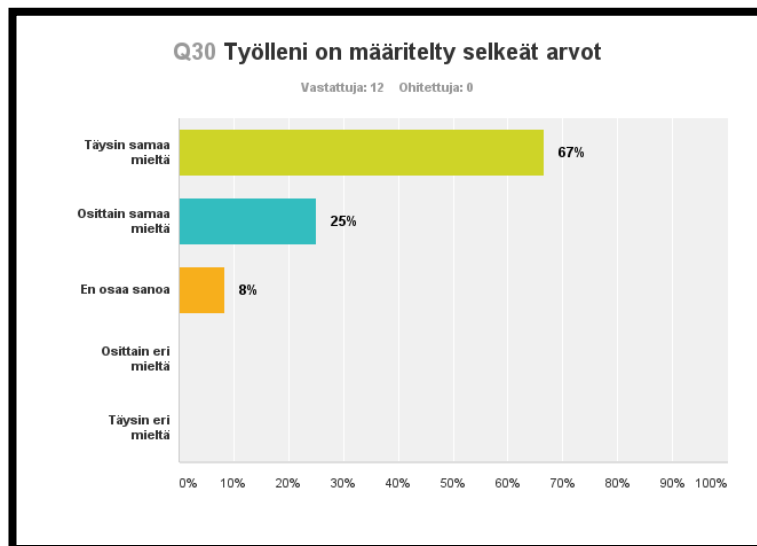
Kuvio 11: Ajattelen, että työssäni kohtaamilla asioilla on ollut negatiivisia vaikutuksia ihmissuhteisiini tai elämäntatsomukseeni.

Yksi vastaaja oli osittain samaa mieltä siitä, että työssä oli väkivallan uhkaa. Samoin yksi vastaaja ilmoitti, että työssä kohdatut asiat olivat ajoittain vaikuttaneet negatiivisesti omiin ihmissuhteisiin ja elämäntatsomukseen (Kuvio 11). Väkivaltatyöntekijät kykenivät säätelemään useimmiten työstään aiheutuvia kuormittavia tekijöitä, jatkuvasti siihen kykeni viidesosa ja ajoittain alle 10 prosenttia (Kuvio 12).

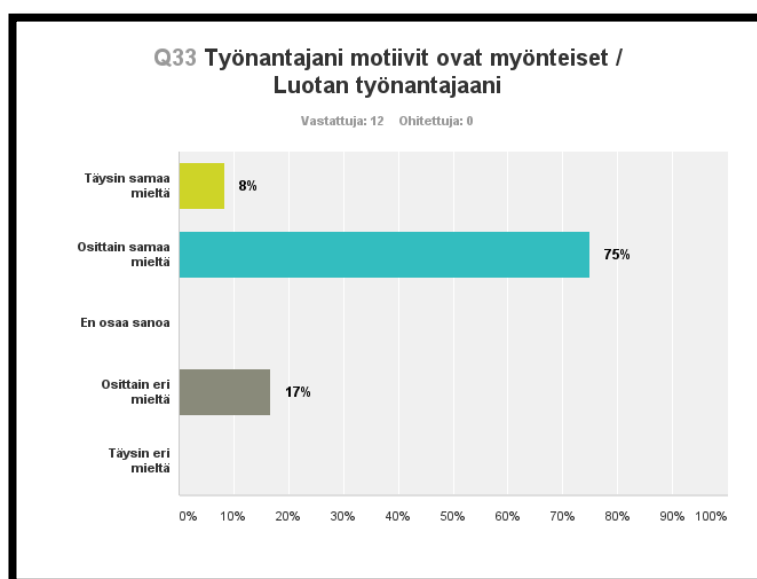


Kuvio 12: Kykenen säätelemään työstäni aiheutuvia kuormittavia tekijöitä.

Suurin osa työntekijöistä oli täysin samaa mieltä siitä, että työlle oli määritelty selkeät arvot (Kuvio 13). Neljäsosa työntekijöistä oli asiasta osittain samaa mieltä. Yksi vastaajista ilmoitti, ettei osaa sanoa. Omat arvot ja asenteet vastasivat työn edustamia arvoja ja asenteita.

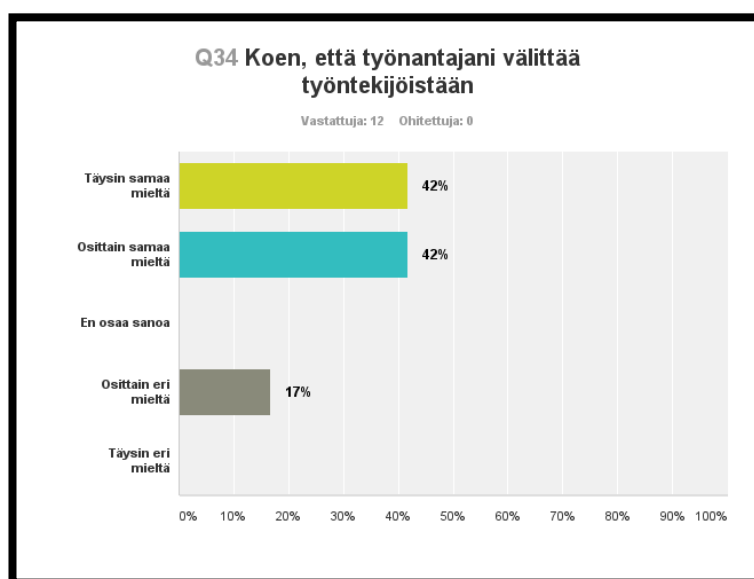


Kuvio 13: Työlleni on määritelty selkeät arvot.



Kuvio 14: Työnantajani motiivit ovat myönteiset / Luotan työnantajaani.

Vaikka suurin osa työntekijöistä oli täysin tai osittain sitä mieltä, että luottivat työnantajaan sekä tämän motiiveihin, oli joukossa myös henkilöitä, jotka olivat osittain eri mieltä asiasta (Kuvio 14). Työntekijät olivat suurimmaksi osaksi samaa mieltä siitä, että työnantaja välitti työntekijöistään ja alle 20 prosenttia työntekijöistä oli asiasta osittain eriävää mieltä (Kuvio 15).



Kuvio 15: Koen, että työnantajani välittää työntekijöistään.

Kyselytutkimuksessamme merkittävimpiä esiin nousseita työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia vahvistavia tekijöitä olivat työn ulkopuoliset ihmissuhteet eli läheiset, perhe sekä ystävät ja työpaikan ilmapiiri, keskusteleva työryhmä, työkaverit sekä hyvä yhteishenki. Lisäksi vapaa-aika kuten harrastukset, liikunta ja mielekäs tekeminen vaikuttivat positiivisesti väkivaltatyöntekijöiden psyykkiseen työhyvinvointiin. Työnohjaus ja parityöskentelyn mahdollistama vertaistuki, yhdessä huumorin ja ammatillisuuden kanssa vahvistivat työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia työssä. Vaikuttaminen esimerkiksi työn sisältöön, kehittämiseen ja päätöksiin oli tärkeä hyvinvointia vahvistava asia. Aineistossa nousi esiin sellaisia vahvistavia tekijöitä kuten työnantajan arvostus, asiakastyön ja asiantuntijatehtävien sopiva suhde, työpaineen tietoinen säätely sekä tunne siitä, että tekee tärkeää työtä, johon uskoo ja kokee onnistumisia sekä tavoitteiden täyttymisiä.

”Säännöllinen työnohjaus”

”Työnohjauksen käynnistäminen ja hyödyntäminen”

Suurimpana yksittäisenä psyykkistä työhyvinvointia edistävänä tekijänä oli työnohjaus. Muita työnantajan mahdollistamia edistäviä tekijöitä olivat koulutuksen tarjoaminen, vertaistuki, palkankorotus, joustavuus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa, työajoissa ja lomien ajankohdissa sekä henkilöresurssien lisääminen ja työtoiminnan tarjoaminen. Väkivaltatyöntekijät toivoivat verkostotyön lisäämistä sekä yhteistä aikaa verkostotoimijoiden kanssa niin virallisissa kuin epävirallisissakin tapahtumissa.

”Uskon, että tämän kaltaisella työllä on tulevaisuudessa yhä enemmän kysyntää.”

”Olen ylpeä tekemästani työstä”

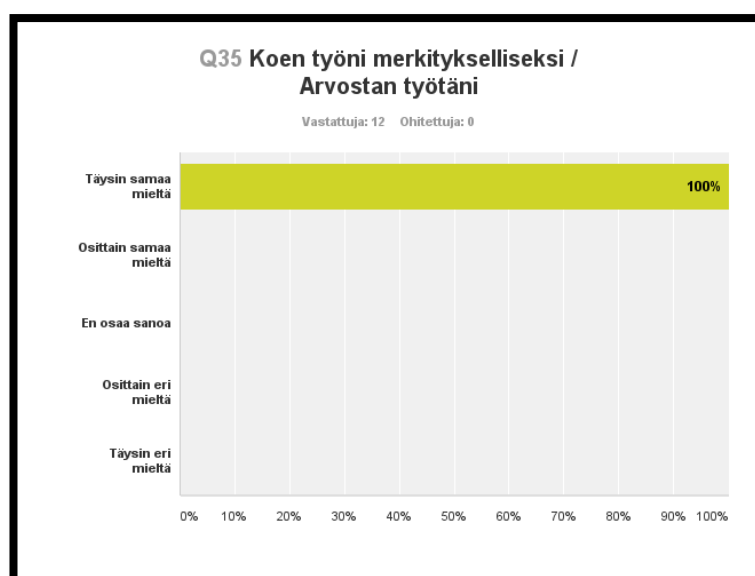
”Asiakaskohderyhmä on sellaista, ettei heidän kanssaan työskentele muut, joten siksikin työ tuntuu tärkeältä.”

Aineiston perusteella työn merkitys ja tärkeys oli suurin voimavaratekijänä. Työn merkityksellisyyttä perusteltiin henkilökohtaisella tasolla sekä asiakkaan ja yhteiskunnan näkökulmasta. Henkilökohtaisella tasolla väkivaltatyöntekijät saivat työstään sisältöä arkeen, onnistumisen kokemuksia ja hyvää mieltä.

” Työ tarjoaa myös paljon muuta aineetonta ja rahalla mittaamatonta sisältöä elämään”

” Koen olevani etuoikeutettu saadessani tehdä tällaista työtä ja että huomaan työssäni, että myös yhteiskunnan silmissä "pahimpia" ihmisiä voidaan auttaa ja muutos on mahdollista.”

”Opin joka päivä asiakkailta jotakin uutta elämästä ja maailmasta.”



Kuvio 16: Koen työni merkitykselliseksi / Arvostan työtäni.

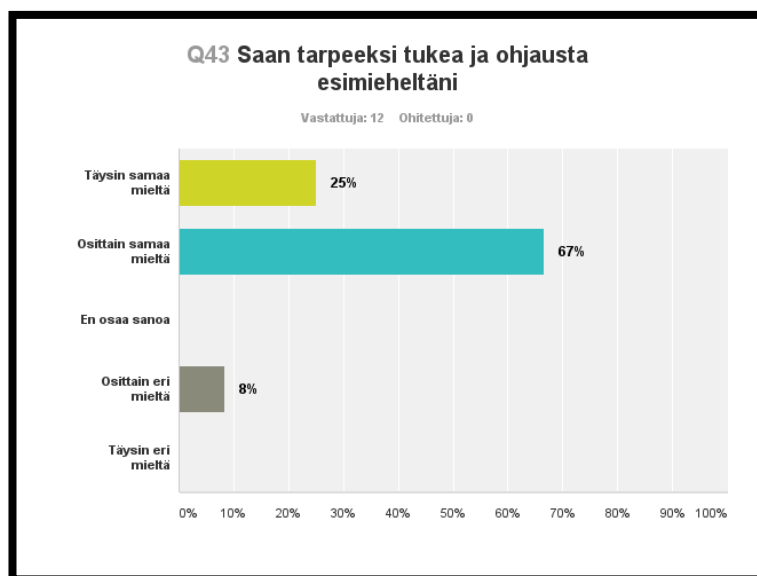
Jokainen vastaaja oli täysin samaa mieltä siitä, että työ on merkityksellistä ja arvosti omaa työtään (Kuvio 16). Asiakkailta ja kollegoilta oppiminen, omien arvojen pohtiminen, henkilökohtainen kehittyminen, uusien näkökulmien avautuminen sekä ihmisten auttaminen olivat tekijöitä, joita työ antoi heille. Asiakkaat ja työhön liittyvät onnistumisen kokemukset kuten asiakkaissa tapahtuvat muutokset, työssä tapahtuvat kohtaamiset sekä verkostojen muodostumiset olivat asioita, joita työ antoi tekijälleen.

”Vahva, sopeutuvainen ja utelias luonne, sekä hyvä paineensietokyky, mielekäs vapaa-aika ja tärkeät harrastukset, perheen tuki ja ymmärrys, hyvät ihmissuhteet ympärillä, kyky puhua jos joku painaa, huumori, tunne että tekemälläni työllä on merkitystä ja työ jota teen, on tärkeää, onnistumisen kokemukset”

Työssä väkivaltatyöntekijöitä auttoi jaksamaan läheiset ihmissuhteet, ammatillisuus, henkilökohtaiset ominaisuudet ja vapaa-aika. Koulutuksen ja kokemuksen tuoma ammatillisuus sekä tunne työn merkityksellisyydestä auttoivat työntekijöitä jaksamaan työssään. Aineistosta nousi esiin useita henkilökohtaisia ominaisuuksia, jotka vaikuttivat hyvinvointiin. Näitä olivat esimerkiksi joustavuus, myönteinen elämänasenne, maltillisuus ja oma ideologia elämästä.

6.3 Sosiaalinen työhyvinvointi

Sosiaalista työhyvinvointia vahvistavina tekijöinä olivat työkaverit, avoin ja keskusteleva ilmapiiri sekä avokonttori. Luottamus esimieheen ja työtovereihin sekä yhteistyökumppaneihin vahvistivat työntekijöiden sosiaalista työhyvinvointia. Neljäsosa vastaajista sai esimieheltä tarpeeksi tukea ja ohjausta, noin 70 prosenttia vastaajista oli osittain samaa mieltä. Alle 10 prosenttia vastaajista oli esimiehen tuen ja ohjauksen riittävydestä osittain eri mieltä (Kuvio 17).



Kuvio 17: Saan tarpeeksi tukea ja ohjausta esimieheltäni.

”Parityöskentely ja avokonttori-mallilla toimiminen on sekä kuormittava, että vahvistava tekijä.”

”Luottamus työpariin/esimieheen, parityöskentely ja avokonttori-mallilla toimiminen, muiden samankaltaista työtä tekevien tahojen yhteiset viralliset tapaamiset ja epäviralliset yhteiset illanistujaiset ja hyvät, välittömät ja luottamukselliset suhteet heihin.”

”työtavassa ei vaadita jatkuvaa suorittamista vaan on sallittua ellei jopa suotavaa välillä heittää jalat suoraksi sohvalle”

Suurin osa väkivaltatyöntekijöistä oli sitä mieltä, ettei heidän työssään ole sosiaalisesti kuormittavia tekijöitä. Parityöskentely ja avokonttori-malli nähtiin sekä vahvistavana, että kuormittavana tekijänä. Vastauksista nousi esiin joidenkin väkivaltatyöntekijöiden työpaikan rento ja välitön ilmapiiri vastapainona haastavalle asiakastyölle. Väkivaltatyöntekijöiden työyhteisössä pystyttiin keskustelemaan avoimesti työhön liittyvistä asioista ja että työpaikassa oli kannustava ja uusia ideoita tukeva ilmapiiri. Työntekijät olivat osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että he saivat tukea ja arvostusta työtovereiltaan. Työntekijät olivat osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että tukea työhön sai myös lähimmäisiltä.

”Tukemalla erilaisia vapaita, työajan joustavuutta ja yhteisiä tapahtumia työtovereiden kanssa.”

” Säilyttämällä nykyinen työkuulttuuri.”

Sosiaalista työhyvinvointia voitaisiin väkivaltatyöntekijöiden mielestä edistää työnantajan toimesta järjestämällä sosiaalista kanssakäymistä niin virallisissa, kuin epävirallisissa yhteyksissä toisaalta työhön liittyvien läpikäymiseksi työyhteisön sisällä sekä yhteistyökumppanitahojen kanssa. Työntekijöille tärkeää oli työnantajan joustavuuden lisääminen työajan ja erilaisten vapaiden suhteen. Toisaalta työntekijät olivat tyytyväisiä nykyiseen työkuultuuriin, toivoivat sen säilyttämistä ja olivat sitä mieltä, että sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseksi tehtiin jo toimia.

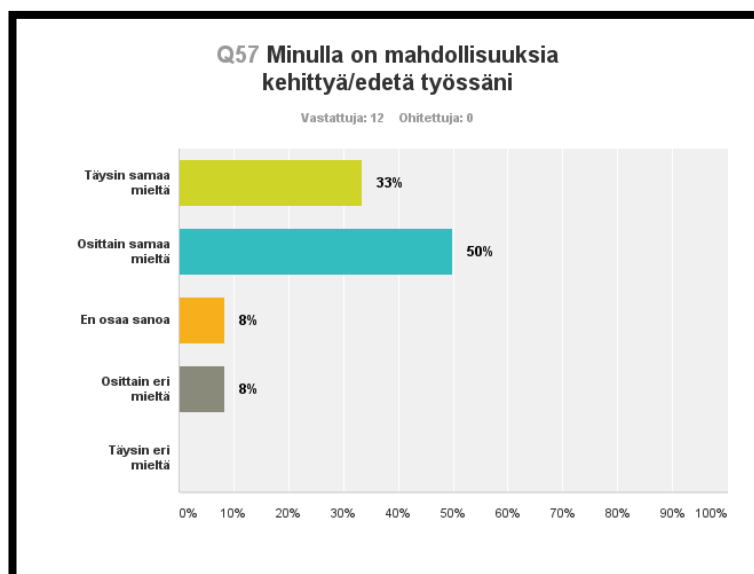
6.4 Työmotivaatio

”Motivoituneet asiakkaat, jotka aidosti haluavat muutosta elämäänsä ja ovat valmiita ottamaan apua vastaan.”

”tunne, että tekee mielekästä, merkityksellistä, urauurtavaa ja tuloksellista työtä, josta voi olla ylpeä.”

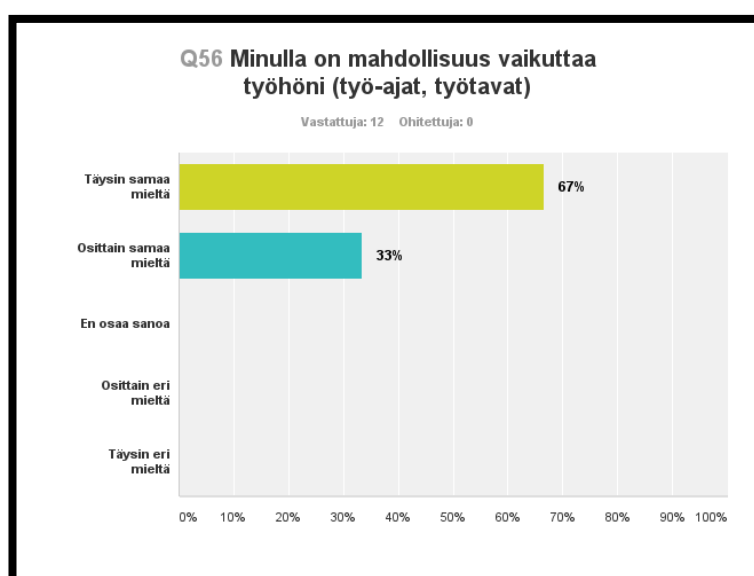
Aineistosta ilmeni selkeästi, että väkivaltatyöntekijöiden suurin motivoiva ja haastava tekijä oli asiakas. Asiakkaiden palaute, luottamus ja muutos motivoivat työntekijöitä työssään, mutta toisaalta moni-ongelmainen asiakasryhmä haastoi työntekijöitä.

Suurin osa vastaajista piti työtänsä mielekkäänä ja pystyi toteuttamaan itseään työssään. Neljäsosa oli osittain samaa mieltä työn mielekkyydestä ja 40 prosenttia oli osittain samaa mieltä siitä, että pystyi toteuttamaan itseään työssään. Onnistumisen tunteita oli kaikilla työntekijöillä. Kolmasosa vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että omasi mahdollisuuksia kehittyä tai edetä työssään ja puolet vastaajista oli osittain samaa mieltä (Kuvio 18).

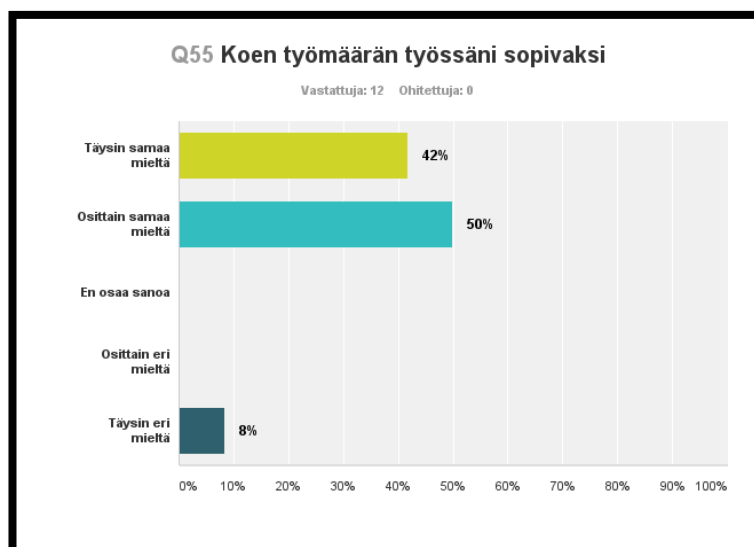


Kuvio 18: Minulla on mahdollisuuksia kehittyä/edetä työssäni.

Puolet väkivaltatyöntekijöistä oli täysin samaa mieltä siitä, että heidän työlleen on määritelty selkeät tavoitteet ja puolet vastaajista oli osittain samaa mieltä. Väkivaltatyöntekijät pystyivät saavuttamaan työllensä asetettuja tavoitteita yleensä osittain. Suurin osa väkivaltatyöntekijöistä oli sitä mieltä, että he pystyivät vaikuttamaan omaan työhönsä ja kolmasosa vastaajista oli osittain samaa mieltä (Kuvio 19). Puolet työntekijöistä oli osittain samaa mieltä siitä, että työmäärä työssä oli sopiva ja noin 40 prosenttia vastaajista ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä työmäärän sopivuudesta (Kuvio 20). Alle 10 prosenttia vastaajista oli asiasta täysin eri mieltä.



Kuvio 19: Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni.



Kuvio 20: Koen työmäärän työssäni sopivaksi.

””ongelmat” ovat lähinnä ulkoisia, yhteiskunnan asenteisiin liittyviä haasteita suhteessa asiakkaisiimme”

”Yhteistyökumppaneiden toimintatavat ja asenteet väkivaltarikollisia kohtaan. Toiminnan markkiointi ja tunnettuuden lisääminen on välillä hyvin vaikeaa, johon kohderyhmään kohdistuvista ennakkoluuloista ja asenteista.”

”vaikeus yhdistää erityyppiset työtehtävät yhteen kokonaisuuteen. esim. asiakastyö, hallinnointitehtävät, koordinointi, verkoston kehittäminen, koulutukset, ulkopuolisiin tilaisuuksiin osallistuminen jne.”

Suurimpana työn tekemiseen ja laatuun liittyvinä ongelmina olivat yhteistyökumppaneihin liittyvät ongelmat, asiakkaisiin liittyvät tekijät, järjestötyölle ja hankkeelle tyypilliset haasteet sekä hallinnolliset työtehtävät. Negatiiviset asenteet niin yhteiskunnan kuin yhteistyökumppaneiden taholta haastoivat väkivaltatyöntekijöitä työssään. Yhteistyötä haastoivat rakenteet ja käytännöt kuten verkostojen tavoittaminen, kehittäminen ja yhteistyökumppaneiden henkilöstövaihdokset. Asiakkaiden ainutkertaisuus ja moni-ongelmaisuus sekä haastoivat että motivoivat työntekijöitä työssään. Työntekijät pohtivat vastauksissaan väkivaltatyön ohella tehtävää työtä kuten monipuolisten työtehtävien yhteensovittamista, työn jatkuvaa kehittämistä ja laadun arvioimisen vaikeutta. Osaa vastaajista työn jatkuvuuden epävarmuus kuormitti.

”Hankejatkuvuus on epävarmaa. Joudumme koko ajan todistamaan, että olemme tarpeellisia ja tuomaan itseämme tykö. On haastavaa ottaa uudelleen

ja uudelleen yhteyttä samoihin ihmisiin ja pyytää tapaamista tai henke-esittelyä.”

”Rahoitushakemukset sekä raportoinnit.”

”Työnantajan/organisaation erilaiset toiminnot ja niiden tavoitteet suhteessa oman toiminnan tavoitteisiin, työn arvostus suhteessa muihin toimintoihin.”

Väkivaltatyöntekijöitä haastoivat työnantajan ja järjestötyön mukanaan tuomat tulevat haasteet. Osa työntekijöistä toi esiin, etteivät he kokeneet samanlaista arvostusta kuin muut organisaation hankkeet ja tavoitteissa oli epäsuhtaa. Resurssien puute ja hanketyön liittyvä oman työn jatkuva perustelu kuormittavat väkivaltatyöntekijöitä. Haasteista kysyttäessä kävi ilmi, että väkivaltatyöntekijöitä haastoivat hanketyöskentelylle tyypilliset varsinaisen asiakastyön ulkopuoliset tehtävät, työn jatkuvuuden epävarmuus, työn arvostus suhteessa järjestön muihin toimintoihin ja työn organisointiin liittyvät asiat sekä oman työn perustelu ja näkyväksi tekeminen.

”Pitää uskoa, että pitkällä aikavälillä hyvin tehty työ tuottaa tulosta.”

”Asiakkaat ja heidän tilanteensa ovat sen verran haastavia, että se pitää työn mielenkiintoisena.”

”Jokainen asiakas erilainen, sama asia kuin motivoi.”

Vastauksissaan työntekijät näkivät kuitenkin toivoa ja haastavat asiat olivat samalla myös motivoiva tekijöitä. Motivaatiota lisäsi työn mielekkyys, haasteellisuus, vastuullisuus, vaikuttavuus, merkityksellisyys ja onnistumisen kokemukset. Työ oli henkilökohtaisella tasolla haastavaa, kehittävää ja arvojen mukaista. Työn sisällöllisiä motivoivia tekijöitä olivat työn liikkuvuus, vaihtelevuus, itsenäinen työskentely, mitkä toisaalta olivat haastavia tekijöitä. Työyhteisön merkitys nähtiin sekä motivoivana että haastavana tekijänä.

6.5 Oma-kysymys

Oma kysymys-osiossa vastauksissa pohdittiin pitäisikö selvittää, miten ja onko työ muuttanut työntekijää jollain tavalla. Vastauksissa ehdotettiin, että tutkimuksessa olisi voitu työntekijöiden mielestä selvittää onko suhde päihteisiin muuttunut työn vuoksi ja minkä takia työntekijä on alun perin hakeutunut väkivaltatyöntekijäksi. Suurin osa vastaajista ohitti Oma kysymys - osuuden tai antoi vastaukselle varatussa tilassa palautetta kyselystä. Pääosin palaute oli positiivista, kritiikkiä tuli päällekkäisiltä koetuista kysymyksistä.

7 Johtopäätökset

Tässä luvussa esittelemme opinnäytetyömme tuloksista johdetut johtopäätökset, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiimme: ”Mitkä tekijät vaikuttavat väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvointiin?”, ”Mikä auttaa väkivaltatyöntekijää jaksamaan työssään väkivaltarikoksiin syyllistyneiden parissa?” ja ”Mikä motivoi työntekijää väkivaltatyössä?”. Tutkimuksesta ilmeni yhteisiä teemoja työhyvinvoinnin eri osa-alueilla, mikä tukee tietoa siitä miten hyvinvoinnin eri osa-alueet ovat voimakkaasti yhteydessä toisiinsa. Tekijät, jotka vahvistivat työhyvinvointia, saattoivat edelleen olla motivoivia tekijöitä. Johtopäätöksissä esittelemme aineistosta ilmenneitä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä kokonaisvaltaisen työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen ja motivaatioon ja peilaamme niitä olemassa olevaan tutkimustietoon. Luvut ovat jäsennetty alaotsikoiksi sisällönanalyysistä saatujen yhdistävien tekijöiden ja likert-asteikon avulla saatujen merkittävien vastausten mukaisesti.

7.1 Asiakastyö ja työn merkitys työhyvinvointia lisäävänä tekijänä

Väkivaltatyöntekijöistä välittyi kuva oman alansa vahvoina erityisosaajina. Väkivaltatyön ihmisläheisen auttamistyön merkitys henkilökohtaisella ja yhteiskunnallisella sekä asiakkaan tasolla on väkivaltatyöntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia, jaksamista ja voimavaroja sekä motivaatiota lisäävä tekijä työssä. Palkkatyössä kolmannella sektorilla - tutkimuksessa (2013) tulosten perusteella tärkeintä kolmannella sektorilla työskentelevillä oli toimia sellaisessa työssä, jossa koettiin mahdollisuutta kehittää itseään ja saada aikaan jotain arvokasta. (Ruuskanen ym. 2013, 48-49.) Työ itsessään toi väkivaltatyöntekijöille onnistumisen kokemuksia, arvostusta, mielekkyyttä ja sisältöä arkeen sekä takasi toimeentulon. Työ oli haastavaa, työntekijää kehittävää ja arvojen mukaista. Työ ja terveys Suomessa 2012-tutkimuksessa todettiin, että valtaosa työssäkäyvistä koki työnsä tärkeäksi ja merkitykselliseksi. Parhaat edellytykset työn hyvin tekemiselle antoi yksityinen sektori. Oman työn tavoitteiden saavuttaminen ja mahdollisuus tehdä oma työ riittävän hyvin liittyvät kokemukseen työn merkityksestä. (Kauppinen ym. 2013, 52.)

Tuloksistamme on pääteltävissä, että väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvoinnin, työssä jaksamisen ja motivaation keskiössä on asiakas. Asiakas haastaa, kuormittaa ja vahvistaa työhyvinvointia ja auttaa jaksamaan työssä sekä lisää motivaatiota. Asiakkaiden moniongelmaisuus vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin kuormittavasti. Asiakkaiden haastavat elämäntilanteet aiheuttavat työntekijöissä muun muassa riittämättömyyden ja avuttomuuden tunteita. Salo ym. (2016) Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi - Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys tutkimuksessa toteavat, että riittämättömyys tunteena on yleistä sosiaalipalveluissa työskentelevillä ja sellaisten kielteisten tunteiden, joiden käsittely koetaan hankalaksi, haastaa sosiaalityöntekijöitä. (Salo ym. 2016, 7-9.) Terve mieli työssä- hankkeessa (2008) kielteisenä asiakokonaisuuksien kannalta nähtiin asiakkaiden

vaikeiden kohtaloiden ja arvaamattomien tilanteiden jatkuva kohtaaminen, epäselvä vastuu, liian suuri tarkkaavaisuuden vaatimus ja yhteiskunnan sääntelyjen tulkinnan hallitsemisen vaatimus. Työn kuluttavina puolina voidaan kokea omien tunteiden käyttö ja itsestään antaminen asiakastyössä, ratkaisujen epäröinti, jatkuva tarkkaavaisuuden edellytys, lepohetkien vaillinaisuus ja työaikojen pitkittyminen. (Kivistö, Kallio & Turunen 2008, 25-26.) Vaikka asiakas nähtiin työhyvinvointia, jaksamista ja motivaatiota haastavana tekijänä, väkivaltatyöntekijät kuitenkin selviävät hyvin haastavissa asiakastilanteissa ja kyky auttaa asiakkaita saa aikaan myönteisiä ajatuksia työntekijöissä. Asiakkaiden palautteen ja luottamuksen saaminen sekä asiakkaissa tapahtuva muutos lisäävät väkivaltatyöntekijöiden työmotivaatiota. Asiakastyön haasteista huolimatta, asiakas ja auttamistyö ovat työstä tuleva voimavara.

7.2 Asenteet ja rakenteet työhyvinvointia kuormittavina tekijöinä

Vaativa asiakastyö moniongelmaisen asiakasryhmän kanssa, johon kohdistuu negatiivisia asenteita niin yhteiskunnan, kuin yhteistyökumppaneiden suunnalta haastavat väkivaltatyöntekijöitä luoden esteitä ja haasteita työmotivaatioon liittyen. Poliittinen ja yhteiskunnallinen tilanne sekä järjestelmän ajoittainen toimimattomuus asiakkaan asioissa aiheuttavat kuormitusta väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvoinnille ja haasteita motivaatiolle. Yhteistyökumppaneihin liittyvät ongelmat kuten asenteet ja rakenteet vaikeuttavat asiakastyötä. Henkilöstövaihdokset verkostoissa sekä verkostojen tavoittamiseen ja kehittymiseen liittyvät tekijät haastavat työntekijöitä työssään ja vaikuttavat työn laatuun ja tekemiseen negatiivisesti. Esimerkiksi Rikosseuraamuslaitoksen jäykiksi kuvatut rakenteet vaikeuttavat väkivaltatyöntekijöiden työtä. Kuntien ja kolmannen sektorin projektityhteistyö sosiaali- ja terveydenhuollossa - Kokemuksia ja kehittämisajatuksia - tutkimuksessa (2002) neljäsosa sekä kunnan että kolmannen sektorin työntekijöistä oli kokenut arvoriitiriitoja esimerkiksi tehtävistä kilpaileminen ja sitoutumattomuus sovittuihin asioihin aiheuttivat ristiriitoja. Järjestötyöntekijöiden mielestä eniten ristiriitaa syntyi menettely-eroista liittyen asiakastyöhön. Erot toiminnan joustavuudessa, tavoitteissa sekä kuntien urautuneissa toimintatavoissa kuormittivat järjestöjä. (Laamanen ym. 2002, 51-52.) Johtopäätöksenä voidaan todeta, että marginaalisen asiakasryhmän kanssa työskentelevät muut toimijat eivät välttämättä jaa väkivaltatyötä ohjaavia arvoja, tai omaa samaa tietotaitoa ja ymmärrystä, joka on osaltaan vaikuttamassa työhyvinvointiin aiheuttaen turhautumista ja vaikeuttaen työn tekemistä. Yhteiskunnassa vallitsevat arvot ja asenteet ovat työntekijöitä kuormittavia tekijöitä, johon väkivaltatyöntekijät pyrkivät kuitenkin omalla työllään ja sen tuloksilla vaikuttamaan.

Järjestötyöhön liittyvät tyypilliset haasteet kuormittavat väkivaltatyöntekijöitä ja työn jatkuvuuden epävarmuus sekä työn puolustaminen asettaa haasteita työntekijöiden työmotivaatiolle. Väkivaltatyöntekijöillä on haasteita arvioida oman työnsä tuloksia ja yhdistää monipuoliset työtehtävät, sekä paineita työn jatkuvan kehittämisen vuoksi. Tämä voi olla hanke- ja projektityölle tyypillistä epävarmuutta työn jatkuvuudesta sekä järjestötyölle kuuluvaa työn

perustelua, hallinnollisia töitä ja rahoitushakemuksia. Toisaalta järjestömuotoinen työskentely mahdollistaa tietynlaisen autonomian ja oman työn sisältöön vaikuttamismahdollisuuden, mitä ei kunta- tai yksityissektorilla pääse sosiaali- ja terveysalalla välttämättä toteuttamaan. Kuitenkin tarkasti rajatut resurssit ja yhteistyö muiden viranomaistahojen kanssa tuo omat haasteet väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvointiin ja motivaatioon liittyen. Palkkatyössä kolmannella sektorilla - tutkimuksen (2013) mukaan kolmannen sektorin työntekijöille on ominaisempaa kokea epävarmuutta työstään. Projektimainen työ näkyy määräaikaisena työsuhteena. Suhteessa muihin sektoreihin kolmannella sektorilla koetaan enemmän työn laadullista ja määrällistä epävarmuutta. (Ruuskanen ym. 2013, 64-65.)

7.3 Ammatillisuus, työn sisällön ja työtapojen vaikutus työhyvinvointiin

Psyykkisen työhyvinvoinnin voidaan nähdä olevan keskiössä väkivaltatyöntekijöiden kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin liittyen. Virolaisen (2012) mukaan psyykkistä työhyvinvointia edistetään työn suunnittelulla ja kiinnittämällä huomiota vapaa-ajan ja levon suhteeseen. Asiantuntijatehtävissä psyykkisen työhyvinvoinnin merkitys korostuu. (Virolainen 2012, 18.) Väkivaltatyöntekijät mainitsivat työperäisen stressin, kiireen sekä työmäärän ja resurssipulan kuormittavan heidän työhyvinvointiaan, vaikka heillä oli kuitenkin kykyjä säädellä työstään aiheutuneita kuormitustekijöitä. Väkivaltatyöntekijöiden stressimäärä ei korostunut muihin ammattiryhmiin tai toisiin sosiaalialan työntekijöihin verrattuna. Asiakastyön ja asiantuntijatehtävien sopiva suhde lisää väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvointia. Työmäärän sopivuus on yksilöllistä ja näiden yksilöllisten tekijöiden selvittäminen olisi tärkeää työhyvinvoinnin näkökulmista, jotta ennaltaehkäiseviä toimia osattaisiin kohdentaa oikein. Kauppinen (2013) mukaan fyysisillä oireilla ilmenevä stressi on vähentynyt 2000-luvulla, samanaikaisesti psyykkinen oireilu on kuitenkin lisääntynyt. Asiantuntijatyössä stressiä koetaan useammin, useimmiten se on väsymystä. (Kauppinen ym. 2013, 106-108.) Omaehtoisella säätelyllä voidaan kehittää työtapojen ja -valmiuksien lisäksi esimerkiksi työsuorituksen ennakointia (Sillanpää 2006, 96).

Riikosen mukaan (2006) työntekijöiden tavoitteita ja ammatillisia kykyjä vastaava työ edistää työhyvinvointia (Riikonen 2006, 75). Ammatillinen osaaminen, mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja sen kehittämiseen vahvistavat väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvointia ja auttavat jaksamaan heitä työssään. Lisäksi mahdollisuus vaikuttaa oman työn sisältöön ja työtapoihin yhdessä ammatillisuuden ja työnohjauksen kanssa lisäävät työhyvinvointia ja motivaatiota, vaikka työn liikkuvuus, vaihtelevuus ja itsenäisyys haastavat väkivaltatyöntekijöitä. Avokonttorimalli haastaa ajoittain väkivaltatyöntekijöitä aiheuttaen kuormitusta, mutta toisaalta se lisää työhyvinvointia väkivaltatyöntekijöillä. Työterveyslaitoksen mukaan uudenlaiset tila- ja työskentelyratkaisut herkistävät häiriökuormitukselle ja vaativat kognitiivista suorituskkyä. Kognitiivinen ergonomia korreloi positiivisesti työn tuottavuuteen lisäten työhyvinvointia. (Aivot työssä.) Väkivaltatyöntekijöitä kuormittavaan istumatyöhön ja sisäilmaongelmiin tulisi etsiä ratkaisuja. Tämän voisi toteuttaa työterveyshuollon avulla. Rauramon (2008)

mukaan oikea oppiset työ- ja taukoliikkeet voidaan opetella työfysioterapeutin avulla. Yksi-puolisesti ja vähän kuormittava istumatyö heikentää fyysistä toimintakykyä. (Rauramo 2008, 42-43.) Väkivaltatyöntekijöiden kokonaisvaltaista työhyvinvointia voitaisiin lisätä työnantajan tarjoamalla koulutuksella, lisäämällä liikuntamahdollisuuksia työpäivän aikana sekä järjestämällä tyky-tunteja ja tyhy-aikaa. Rauramon (2008) mukaan hyvin suunniteltu organisaation toimintaan sisällytetty liikunta voi olla tärkeässä asemassa työhyvinvoinnin edistämisen suhteen (Rauramo 2008, 63).

Työnohjaus nähtiin oleellisena tekijänä väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvointiin liittyen. Se, että työnohjausta arvostettiin ja kaivattiin, kertoo osaltaan väkivaltatyöntekijöiden ymmärryksestä työnohjauksen tärkeydestä liittyen kuormituskestävyyden lisäämiseen sekä kuormittavien asioiden purkamisen tärkeyteen. Tämän voidaan katsoa kertovan työntekijöiden ammattitaidosta. Ammatillisen osaamisen kehittämisen ja työssä jaksamisen turvaaminen on työnohjauksen tavoitteena ja sen avulla voidaan parantaa työntekijöiden valmiuksia suhteessa työelämässä tapahtuviin muutoksiin ja vaatimuksiin sekä tarjota mahdollisuuksia arvioida oman työn lisäksi työyhteisön toimintaa (Rauramo 2008, 171-172).

7.4 Vapaa-aika, ihmissuhteet ja henkilökohtaiset ominaisuudet voimavarana

Väkivaltatyöntekijät näyttäytyivät aktiivisena, vapaa-ajan harrastuksista voimavaroja ammentavina työn kuormituksen vastapainoksi luoviakin menetelmiä hyödyntävänä ryhmänä, jotka ammattitaitonsa ja kokemuksensa kautta ymmärtävät panostaa omaan hyvinvointiinsa esimerkiksi vapaa-ajan ja sosiaalisten suhteiden avulla. Siinä missä toinen hyödynsi saunaa tai meditointia, ammensi toinen kulttuurista voimaa. Vapaa-ajan liikunta oli tärkeä fyysistä työhyvinvointia ylläpitävää toimintaa, joka auttaa jaksamaan työssä. Rauramon mukaan (2008) henkilökohtaisia mieltymyksiä vastaava monipuolinen ja säännöllinen liikunta lisää yksilön terveyttä ja vaikuttaa kykyyn työskennellä edistäen työ- ja toimintakykyä sekä kokonaisvaltaista hyvinvointia. Hyvä henkilöstöpolitiikka tarkoittaa työ ja vapaa-ajan yhteensovittamisen räätälöintiä yksilöllisten elämäntilanteiden mukaan. (Rauramo 2008, 21-22. 63.)

Vuoden 2008 Työolotutkimuksen mukaan noin 50 prosenttia ajattelee työasioita vapaa-ajallaan usein (Kauppinen ym. 2013, 88). Tilastokeskuksen Työolojen muutokset 1977-2013 -tutkimuksessa vuonna 2013 palkansaajista kolmasosa miehistä ja neljäsosa naisista vastasivat työn ja vapaa-ajan rajan olevan häilyvä (Sutela & Lehto 2014, 174). Väkivaltatyöntekijät onnistuivat työn ja muun elämän yhteensovittamisessa, ajoittaisista arjen haasteista huolimatta. Työnantajan tulisi lisätä joustavuutta liittyen työaikoihin, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseen sekä autonomiaa lomien ajankohtien suhteen, joka edistäisi väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvointia.

Tutkimuksemme mukaan väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvointia vahvistaa ja auttaa jaksamaan eniten ihmissuhteet vapaa-ajalla sekä työssä. Rauramo (2008) kirjottaa, että yksilön tärkeimpänä voimanlähteenä toimii yhteisö, joka vahvistaa yksilön itsetuntoa. Työyhteisö voi olla ainoa yhteisö, jossa yksilö kokee yhteenkuuluvuutta, mutta se ei kuitenkaan yleensä pysty korvaamaan pitkäaikaisten ihmissuhteiden merkitystä hyvinvoinnille. (Rauramo 2008, 122-123.) Avoin työyhteisö vahvistaa, motivoi ja on toisaalta haasteita asettava tekijä väkivaltatyöntekijöiden työssä. Sosiaalinen kanssakäyminen lisää työn merkityksellisyyden tunnetta, innostaen työntekijöitä pyrkimyksissään hyviin tuloksiin ja hyvässä työyhteisössä sosiaalinen kuormituskestävyys on vahva (Kallio & Kivistö 2013, 71). Yhteistyökumppanit ja heidän kanssaan vietetty virallista ja epävirallista aikaa toivottiin lisää. Tämä voisi kehittää paikoin haastavaksi kuvailtua yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa.

Väkivaltatyöntekijät toivat vastauksissaan ilmi asenteen ja oman ideologian merkityksen tärkeyttä työssä jaksamiseen liittyen ja vastauksista välittyi ammattiylpeys sekä oman työn arvostus, mikä kertoo hyvästä ammatillisesta itsetunnosta. Väkivaltatyöntekijät kuvailivat runsaasti henkilökohtaisia ominaisuuksia liittyen persoonallisuuteensa, luonteeseensa ja elämäasenteisiinsa, jotka vaikuttivat työssä jaksamiseen. Myönteinen asenne, huumori, joustavuus ja maltillisuus auttoivat erityisesti heitä jaksamaan työssään. Tästä voimme päätellä, että väkivaltatyöntekijät tekevät sosiaalityölle välttämätöntä itsetutkiskelua ja ovat löytäneet sekä tunnistaneet itsestään sellaisia vahvuuksia, voimavaroja ja ominaisuuksia, jotka ovat auttaneet heitä jaksamaan työssä. Toisaalta työhön jo hakeutuessaan saattaa työntekijällä olla sellaisia ominaisuuksia, joiden voidaan nähdä vaikuttavan siihen, että he jaksavat tehdä vaativaa asiakastyötä ja että he omaavat sellaisia kiinnostuksen kohteita, joiden takia he ylipäättään hakeutuvat alalle. Hakasen (2005) mukaan persoonallisuustekijöiden on todettu olevan yhteydessä työhyvinvointiin. Niiden merkitys jää kuitenkin pienemmäksi verrattuna psykososiaaliin työoloihin. Persoonallisuustekijät vaikuttavat hyvinvointiin itsenäisesti, mutta myös yhdessä työolojen kanssa, mikä Hakasen mukaan kertoo siitä, että toiset ovat alttiimpia työn kuormitukselle. Tämä tulisi ottaa huomioon työn suunnittelussa ja johtamisessa. (Hakanen 2005, 162-163.)

8 Pohdinta

Tässä luvussa pohdimme omaa ammatillista toimintaamme tutkimuksen teon aikana ja reflektimme ammatillista kehittymistäme niin tutkijoina kuin tutkittavan aiheen osalta. Otamme kantaa tutkimuksen tekoon liittyviin eettisiin seikkoihin ja pohdimme tekemämme tutkimuksen luotettavuutta, hyödyllisyyttä ja tuomme esiin jatkotutkimusehdotuksia. Pohdimme menetelmävalintojen vahvuuksia ja heikkouksia ja pyrimme perustelemaan toimintaamme näiden osalta.

8.1 Tutkimuksen hyödyllisyys ja kehittämisehdotukset

Järjestöissä kodin ulkopuoliseen väkivaltaan syylistyneiden tai sitä suunnittelevien parissa väkivaltatyötä tekevien työntekijöiden kokonaisvaltainen työhyvinvointi näyttäytyi tutkimuksemme mukaan kokonaisuudessaan arvioituna hyvältä. Väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvoinnin keskeisin tekijä on asiakas ja hänen kanssaan tehtävä työ. Vaikka väkivaltatyöntekijät ovat pääosin tyytyväisiä vallitsevaan toimintakulttuuriin, tuottivat he luoviakin ratkaisuja ja ehdotuksia siihen, miten heidän työhyvinvointia voitaisiin edelleen parantaa. Tutkimuksemme väkivaltatyöntekijät pohtivat, miten työntekijä itse voi vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa sekä miten työnantaja voi edistää ja ylläpitää työntekijöiden työhyvinvointia. Ratkaisuihinsa he olivat luovia ja paikoin kriittisiäkin. Tutkimuksemme tulokset palvelevat erityisesti väkivaltatyötä tekeviä tahoja, mutta myös tahoja, jotka haluavat vaikuttaa työntekijöiden ja työyhteisön työssäjaksamiseen tai ovat kiinnostuneita tekijöistä, joilla on vaikutusta työssä jaksamiseen ja työmotivaatioon. Ammattilaiset, jotka työskentelevät haastavien asiakasryhmien kanssa hyötyvät tutkimuksestamme arvioidessaan työnsä kuormitustekijöitä ja halutessaan vaikuttaa niihin.

Jatkotutkimusta aiheesta voisi tehdä runsaasti väkivaltatyöntekijöiden työstä marginaalisen asiakasryhmän parissa. Tutkijana meidän kiinnostuksemme herätti erityisesti sijaistraumatisoitumisen ja myötätuntouupumisen riskit väkivaltatyössä. Kuten aikaisemmissa tutkimuksissa on todettu, liittyy sosiaalialan asiakastyöhön sille tyypillisiä ongelmia kuten moniongelmaisten asiakkaiden kuormittavuus, jotka näyttäytyivät tässäkin tutkimuksessa. Muita jatkotutkimusaiheita voisi olla esimerkiksi: Miten persoonalliset tekijät vaikuttavat kokemukseen työssä jaksamisessa? Miten väkivaltatyöntekijät voivat esimerkiksi viiden vuoden kuluttua? Miten työ on muuttanut väkivaltatyöntekijää? Miten yhteistyötä järjestöjen ja eri tahojen kanssa voitaisiin kehittää ja vahvistaa? Osa työntekijöistä vastasi, ettei heidän työssään ole mitään psyykkisesti kuormittavia tekijöitä, jonka syytä jäimme pohtimaan. Ne syyt, joiden vuoksi väkivaltatyöntekijät kärsivät ajoittaisista univaikeuksista, jäivät tässä tutkimuksessa selvittämättä ja joita tulisi jatkotutkimuksessa tai työterveyshuollon selvityksissä kartoittaa. Tutkimuksemme jäi selvittämättä, mistä epävarmuus työn jatkuvuudesta syntyi; oliko syy määräaikaissa työsuhteissa vai hankkeeseen/projektiin liittyvistä tekijöistä ja miten epävarmuustekijöitä voitaisiin vähentää.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus

Vaikka tutkimuksessa on pyrkimys olla tekemättä virheitä, vaihtelee niiden pätevyys sekä luotettavuus. Luotettavuutta voidaan arvioida useilla eri tavoilla. Tutkimuksen tekoon sisältyy tekijän arviointi sen luotettavuudesta. Menetelmä-osiossa tutkija tekee läpinäkyväksi tutkimuksen teon vaiheet, tavat ja tekniikat, joita hän on käyttänyt tutkimusta tehdessään. Osion tulisi olla tarkka siten, että se mahdollistaa tutkimuksen toistamisen. Osion yksityiskohtaisuus

on merkittävä arvioitaessa tutkimuksen luotettavuutta ja tuloksia. Tarkkuus on avaintekijä myös tulos-osiossa, jossa tutkija tulkitsee saamiaan vastauksia, perustelee tulkintojaan ja liittää ne teoriaan. (Hirsjärvi ym. 2008, 226-227.)

Valitsemamme metodi olisi helposti toistettavissa uusimalla kysely, mikä lisää tutkimuksemme luotettavuutta. Mielestämme kykenimme tekemään läpinäkyväksi metodin, jonka avulla päädyimme tuloksiin. Tutkimuksemme läpinäkyvyyttä lisää kyselylomake (Liite 1) ja esimerkki aiheanalyysitaulukosta (Liite 2). Tutkimuksemme luotettavuutta lisäsi se, että teimme työn parina, jolloin tuloksia analysoimassa ja raportoimassa oli kaksi henkilöä. Onnistuimme mielestämme lisäämään tutkimuksen validiteettia valitsemillamme metodeilla. Saimme vastaukset tutkimuskysymyksiimme.

Huomasimme itsenäisesti jälkikäteen seikkoja, joiden avulla olisimme voineet parantaa tulosten validiutta esimerkiksi liittyen esitettyjen kysymysten muotoon ja täsmällisyyteen, saaden tästä oppimiskokemuksia. Hyödynsimme saamaamme palautetta esittämistämme kysymyksistä. Yhdestä kysymyksestä saimme palautetta vastaajalta, joka pyysi tarkennusta siihen, mitä kysymyksellä tarkoitimme. Huomasimme, että kysymys oli tulkittavissa eri tavoin ja sen luotettava analysointi olisi ollut mahdotonta, joten päädyimme sivuuttamaan kysymyksen analysoinnin. Koska tutkimukseen osallistuneita väkivaltatyöntekijöitä oli ainoastaan 12, eivät saamamme tulokset ole sinällään yleistettävissä, joskin jo tutkittu teoriatieto tuki saamiamme vastauksia.

8.3 Oman ammatillisen toiminnan reflektointi

Ilmiöitä tutkittaessa on perusteltua kysyä subjektiivista kokemusta asiaan liittyviltä henkilöiltä. Koimme, että menetelmävalintamme oli onnistunut ja sen avulla saatu aineisto tarpeeksi kattava, jotta saimme tuotua esiin tekijöitä, jotka järjestöpohjaiset väkivaltatyöntekijät kokivat työssään kuormittaviksi, haastaviksi, motivoiviksi ja työhyvinvointia sekä motivaatiota edistäviksi ja vahvistaviksi tekijöiksi. Saimme avoimien kysymysten avulla väkivaltatyöntekijöiden oman äänen kuuluviin ja kykenimme Likertin-asteikkoa hyödyntäen saamaan mitattavaa tietoa.

Opimme perustaitoja liittyen pienimuotoisen tutkimuksen tekoon ja kyselykaavakkeen merkityksen tärkeydestä koko prosessin kannalta. Tutkimuksen myötä opimme kyselyn hyödyntämisestä ja sen luomisen haasteista sekä käyttötarkoituksista. Työntekijöiden haastatteleva olisi antanut monipuolisempaa ja syvempää tietoa, jolloin he olisivat kyenneet perustelevaan vastauksiaan monipuolisemmin. Haastattelu menetelmänä olisi vaatinut kuitenkin enemmän resursseja ajankäytön suhteen; haastatteleva olisi vaatinut matkustamista useampaan eri kaupunkiin ympäri Suomea.

Mielestämme onnistuimme ottamaan aineiston analyysivaiheen huomioon jo kyselyä muodostaessamme jakaessamme työhyvinvoinnin osa-alueittain ja edelleen kuormittaviin, vahvastiin ja edistäviin tekijöihin, mikä helpotti omaa työtämme. Aineiston analyysin liittyen opimme sisällönanalyysin käytön peruspiirteet. Tutustuimme sisällönanalyysin metodeihin, joista kokeilimme yksinkertaista redusointia ja klusterointia ja mielestämme onnistuimme siinä hyvin (Liite 2). Saimme valittujen menetelmien avulla oleellisen esiin aineistosta. Saturaatiota tapahtui ainoastaan fyysiseen hyvinvointiin liittyen, mikä osaltaan kertoo siitä, ettei tutkimuksen kohteena olevia ollut tarpeeksi ja toisaalta siitä, että kokonaisvaltainen työhyvinvointi ja siihen liittyvät tekijät ovat yksilöllisiä kokemuksia, joihin vaikuttavat muun muassa persoonalliset tekijät.

Omaa työtämme olisimme voineet helpottaa käyttämällä valmista mittaria, mutta luomalla itse mittarimme, perehdyimme samalla tietoperustaan syvällisemmin lisäten oppimiskokemuksiamme. Saimme luonnollisesti kattavasti tietoa tutkimastamme aiheesta yleisellä tasolla ja hyvän kuvauksen siitä, minkälaisena järjestöissä työskentelevät väkivaltatyöntekijät eri puolilla Suomea kokevat työhyvinvointinsa, minkälaiset tekijät vaikuttavat siihen ja mikä motivoi heitä työssään. Vastausprosentti kyselyssämme oli sata, mikä antoi meille osviittaa siitä, että aihepiiri oli työntekijöistä tärkeä ja kysely siinäkin mielessä onnistunut. Tutkimuksemme ja sen raportointi on mielestämme ehyt ja onnistunut kokonaisuus prosessina, huomioon ottaen sen, että työstimme ensi kertaa tutkimusta. Hävitimme asianmukaisesti kyselystä saadut sähköiset vastaukset ja niiden paperiversiot ja säilytimme vastaajien anonymiteetin.

Kyselylomakkeen viimeisenä kysymyksenä käytimme hyväksi oma kysymys-metodia. Työntekijät antoivat tässä osiossa lähinnä palautetta kyselystämme. Pääosin palaute oli positiivista, kritiikkiä saimme osin päällekkäisiksi koetuista kysymyksistä sekä siitä, ettei kyselylomakkeessa ollut mahdollisuutta kertoa tarkemmin siitä, minkä vuoksi vastaaja oli valinnut kyseisen vastausvaihtoehdon. Toivomuksemme oli saada oma kysymys- osiolla tietoa siitä, minkälaisia asioita väkivaltatyöntekijät itse kokisivat tärkeänä selvittää heidän työhyvinvointiinsa liittyen, mutta vastausta tähän ei oma kysymyksen kautta tullut esiin. Tämä osaltaan voi kertoa siitä, ettemme osanneet perustella oma kysymys - menetelmän käyttöä tarpeeksi hyvin kyselyssämme ja esitellä sen tarkoitusta väkivaltatyöntekijöille.

Tutkimuksella oli tarkoitus ja tavoite, johon koimme päässeemme. Saimme ”vapaat kädet” tutkimuksen toteutustavassa ja hyödynsimme saatua palautetta, kokematta kuitenkaan, että työtämme olisi voimakkaasti ohjailtu työn tilaajan tai ohjaavan opettajan taholta. Pystyimme joustavaan yhteistyöhön ohjaavan opettajan sekä työn tilaajan kanssa ja toimimme esitettyjen kehitysehdotusten mukaisesti. Keskinäinen yhteistyömme opinnäytetyöparina sujui joustavasti ja jo rutiininomaisesti. Pysyimme aikataulussa muuten, mutta lopullisen työn jättö vii-

västyi alkuperäisestä kahdella viikolla. Koimme, että tämä viivästyminen oli kuitenkin tarpeellinen työn huolellisen viimeistelyn kannalta ja johtui ansiotyön asettamista haasteista ja päällekkäisyyksistä, eikä niinkään huonosta suunnittelusta tai epäjohtonmukaisesta työskentelystä. Hyödynsimme ohjaavan opettajan ja työelämän edustajan sekä ulkopuolisen tahon asiantuntemusta liittyen kyselykaavakkeen muodostamiseen ja yleiseen lähestymistapaan aiheita kohtaan. Nämä konsultoinnit olivat hyödyllisiä ja auttoivat meitä sellaisissa kohdissa, joissa oma osaamisemme ja kokemuksemme eivät vielä riittäneet.

Tulevina rikosseuraamusalan sosionomeina työlistymme tutkimustiedon valossa vaativalle sosiaali- ja terveystalalle, missä työn kuormittavuutta lisää yhteiskunnan taholta tuleva paine, asiakkaiden moniongelmaisuus sekä jatkuva uuden tiedon lisääntyminen, minkä vuoksi työntekijän tulee aktiivisesti ja oma-aloitteisesti kehittää omaa ammattitaitoaan ja olla samalla kuitenkin tietoinen siitä, ettei asiakastyössä tule koskaan kokonaan valmiiksi. Rikosseuraamusalan ammattilaisina haluamme pitää kiinni sellaisista arvoista ja asenteista, jotka mahdollistavat muutoksen niin yksilössä, kuin yhteiskunnassakin. Tulevassa työelämässä kohtamamme asiat ovat osin psyykkisesti raskaita, ja meidän on hyvä jo ennen varsinaisen työuran alkua olla tietoisia tekijöistä, jotka vaikuttavat kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiimme ja keinoista, joilla voimme keventää kuormitusta ja kasvattaa kuormituskestävyyttä.

On mahdollista, että työskentelemme tulevaisuudessa esimiestehtävissä, jolloin meidän tulee olla tietoisia seikoista, jotka vaikuttavat henkilöstön jaksamiseen ja motivaatioon sekä keinoista, joilla työn kuormitusta voi työnantajan toimesta keventää. Ymmärrämme työn tehtyämme yksilölliset erot ihmisten kuormituskestävyyksissä ja osaamme ottaa nämä huomioon työtä suunnitellessa ja työskennellessä. Opinnäytetyön tekeminen on palvellut näiden seikkojen ymmärtämistä ja tukenut jo olevassa olevaa tietoaamme ihmisen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista. Osaamme opinnäytetyöprosessin jälkeen paremmin löytää ja hyödyntää olemassa olevaa tietoa ja hyödyntää työhyvinvointiin liittyvää ammattiosaamista eri aloilta. Ymmärrämme työhyvinvointiin panostamisen investointina, joka maksaa itsensä takaisin moninkertaisesti, niin yksilön kuin yhteiskunnan tasolla.

Lähteet

Aggredin Asiakastyö. 2017. HelsinkiMissio. Viitattu 16.1.2017.
<http://www.helsinkimissio.fi/aggredi/asiakastyo>

Aggredi. 2017. HelsinkiMissio. Viitattu 16.1.2017.
<http://www.helsinkimissio.fi/aggredi>.

Aggredi Kuopio. Setlementti Puijola. Viitattu 16.1.2017.
<http://www.puijola.net/aggredikuopio/>

Aivot työssä, työkykyinen työntekijä. Työterveyslaitos. Viitattu 5.4.2017
<https://www.ttl.fi/tyontekija/aivot-tyossa/>

Blomster, P., Linderborg, H., Laurila, T., Lavikkala, R., Muiluvuori, M-L. & Tyni, S. 2016. Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja 2015. Suomen yliopistopaino Oy. Juvenes Print.

Findikaattori. Väkivaltarikokset. Maaliskuu 2016. Viitattu 16.3.2017.
<http://www.findikaattori.fi/fi/57>

Elintavat ja työhyvinvointi. Työterveyslaitos. Viitattu 5.4.2017.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/elintavat-ja-tyohyvinvointi/>

Hakanen, J. 2005. Työuupumuksesta työn imuun: Työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos. Tampere: Tampereen yliopistopaino.

Hartikainen, A. 2009. Työn ja perheen myönteinen vuorovaikutus. Pro gradu-tutkielma. Taloustieteiden tiedekunta. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. painos. Porvoo: Bookwell.

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. Tutki ja kirjoita 2008 13.-14. painos Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Kallio, E. & Kivistö, S. 2013. Mielityössä. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint.

Kauppinen, T, Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013. Työ ja Terveys Suomessa 2012 - Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Helsinki. Tampere: Tammerprint Oy.

Kekki, T. & Salakka, P. 2012. Aggredi - Väkivalta ei ole mulle mikään ongelma. Kopijyvä.

Kivistö, S., Kallio, E. & Turunen, G. 2008. Työ, henkinen hyvinvointi ja mielenterveys. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2008:33. Helsinki: Yliopistopaino Oy.

Krug, E.G., Linda L. Dahlberg, L. L., Mercy, J.A., Zwi, A.B. & Lozano, R. 2005. Väkivalta ja terveys maailmassa - WHO:n raportti. Lääkärin sosiaalinen vastuu ry. & Terveiden edistämisen keskus ry. World Health Organization. Geneve.
http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/42495/6/9529608993_fin.pdf

Laamanen, E., Ala-Kauhaluoma, M. & Nouko-Juvonen, S. 2002. Kuntien ja kolmannen sektorin projektityö yhteistyö sosiaali- ja terveydenhuollossa - Kokemuksia ja kehittämisajatuksia. Suomen kuntaliitto. Acta. Helsinki: Suomen kuntaliitto.

Leskinen, T. & Hult, H-M. 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi - Kristallisoitunut toimintasi, Saavuta tavoitteesi. Tammi. Latvia: Livonia Print.

Makkonen, T. & Kaarlejärvi, K. 2016. Setlementit auttavat irti väkivallasta. Setlementti-lehti. 1/2016. Suomen Setlementtiliitto, 24-25.

Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Liettua: BALTO print.

Mayor, P. & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin - 16 perustarvetta johtamisen apuna. Helsinki: Talentum.

McKee, M.C, Driscoll, C., Kelloway, E.K. & Kelley, E. 2011. Exploring linkages among transformational leadership, workplace spirituality and well-being in health care workers. Teoksessa: Journal of Management, Spirituality & Religion. Volume 8. Toim. Routledge. Taylor and Francis Group.

Mielenterveysseura. Mitä mielenterveys on? Viitattu 31.3.2017.

<http://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveysseura/organisaatio-ja-toiminta/strategia/mit%C3%A4-mielenterveys>

Mitä Via Vis tekee ja miten? Vuolle Setlementti. Viitattu 18.1.2017.

<http://vuolleoulu.fi/hyvinvointi-ja-yhteisty/toiminnot/via-vis-vakivaltaty/mita-via-vis-tekee-ja-miten/>

Muiluvuori, M-L., Blomster, P., Laurila, T., Lavikkala, R., Linderborg, H. & Tyni, S. Rikosseuraamuslaitoksen tilastoja 2015. Rikosseuraamuslaitos. Helsinki: Suomen Yliopistopaino - Juvenes Print.

Mähönen, E. 2017. Työolobarometri - Ennakkotiedot, syksy 2016. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 10/2017. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 5.4.2017.

http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/79257/TEMrap_10_2017_verkkojulkaisu.pdf?sequence=1

Mäkikangas, A. & Kinnunen, U. 2003. Psychosocial work stressors and well-being: self-esteem and optimism as moderators in a one-year longitudinal sample. Teoksessa: Personality and Individual Differences. 35 volume. 3. issue. Pergamon. University of Jyväskylä.

Nurmela, K. & Vartiainen, M. 2002. Tavoitteet ja tulkinat - motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa: Mikä meitä liikuttaa - modernin motivaatiopsykologian perusteet. 2002. Toim. Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. PS-kustannus. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Parkkila, H. 2014. Via Vis hankkeen vaikuttavuus analyysi - "Mun stressihormonit on ainaki 90 pinnaa tullu alaspäin". Vuolle Oulu. Via Vis väkivaltatyö - Julkaisut ja tutkimukset. Viitattu 18.1.2017.

http://vuolleoulu.fi/vuolle/wp-content/uploads/2015/11/ViaVisVaikuttavuusanalyysi_uusin-11.pdf

Peltosalmi, J., Eronen, A., Litmanen, P., Londén, P. & Ruuskanen, P. 2016. Järjestöjen tulevaisuus -Järjestöbarometri 2016. SOSTE Suomen sosiaali ja terveys ry. Vaasa: FRAM.

Peltosalmi, J., Hakkarainen, T., Londén, P., Kiukas, V. & Särkelä, R. 2014. Järjestöbarometri 2014 - Ajankohtaiskuva sosiaali- ja terveysjärjestöistä. SOSTE. Suomen sosiaali ja terveys ry. Helsinki. Vaasa: FRAM.

Piirainen, A. 2012. Työmotivaatio ja henkilöstön motivointikeinot esimiestyössä. Pro gradu. Helsingin yliopisto. Helsinki: Taloustieteen laitos.

Radinet-hanke. Vuolle Setlementti. Viitattu 18.1.2017.

[h.http://vuolleoulu.fi/hyvinvointi-ja-yhteisty/toiminnot/radinet-hanke/](http://vuolleoulu.fi/hyvinvointi-ja-yhteisty/toiminnot/radinet-hanke/)

Rantala, K. 2006. Syrjäytyneille turvaa vai tuomioita? Vaietet vankilakierteet ja vastuun jakautuminen. Teoksessa: Projektityhteiskunnan kääntöpuolia. Toim. Rantala, K. & Sulkunen, P. 2. painos. Tampere: Tammer-Paino.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat - Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Riikonen, E. 2006. Henkinen hyvinvointi. Teoksessa: Työsuojelun perusteet. Toim. Työterveyslaitos. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Ruuskanen, P., Selander, K. & Anttila, T. 2013. Palkkatyössä kolmannella sektorilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 20/2013. Työ- ja elinkeinoministeriö: Edita Publishing Oy.

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. 2002. Mikä meitä liikuttaa - modernin motivaatiopsykologian perusteet. PS-kustannus. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Salo, P, Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, P., Vahtera, J., Junnonen, S-R., Baldschun, A., Väisänen, R., Mönkkönen, K. & Hämäläinen, J. 2016. Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi - Sosiaalityön kuormittavuus, voimavaratekijät ja sosiaalityöntekijöiden mielenterveys. Työterveyslaitos. Helsinki: Juvenes Print.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2013. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 11. painos. Vantaa: Tammi.

Schaupp, M., Koli, A., Kurki, A-L. & Ala-Laurinaho, A. 2013. Yhteinen muutos - Työhyvinvointia työtä kehittämällä. Työterveyslaitos. Keuruu: Otavan Kirjapaino.

Sillanpää, J. 2006. Työn kuormittavuus. Teoksessa: Työsuojelun perusteet. Toim. Työterveyslaitos. 3. painos. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Sutela, H. & Lehto, A-M. Työolojen muutokset 1977-2013. Tilastokeskus. Helsinki: Tilastokeskus.

Toiminta Suomessa ja ulkomailla. 2017. HelsinkiMissio. Viitattu 16.1.2017.
<https://www.helsinkimissio.fi/aggredi/toiminta-suomessa-ja-ulkomailla>.

Tutkimuseettinen lautakunta TENK. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Viitattu 22.1.2017.
http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Työhyvinvointi. Työterveyslaitos. Viitattu 18.1.2017.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Työterveyslaitos. Viitattu 7.4.2017.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyo-ja-muu-elama/>

Työsuojelu- ja työhyvinvointi. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia. Viitattu 22.1.2017.
http://www.talentia.fi/tyoelama/tyosuojelu_ja_hyvinvointi

Työturvallisuuslaki. 2002/738. Viitattu 30.3.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Uni ja palautuminen. Työterveyslaitos. Viitattu 5.4.2017.
<https://www.ttl.fi/tyontekija/uni-ja-palautuminen/>

Valli, R. 2010. Kyselylomake tutkimus. Teoksessa: Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Toim. Aaltola, J. & Valli, R. 3. painos. Juva: Bookwell.

Valli, R. & Perkkilä, P. 2015. Nettikyselyt ja sosiaalinen media aineistonkeruussa. Teoksessa: Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Toim. Valli, R. & Aaltola, J. 4. painos. Juva: Bookwell.

Via Vis väkivaltatyö. Vuolle Oulu. Viitattu 16.1.2017.

<http://vuolleoulu.fi/hyvinvointi-ja-yhteisty/toiminnot/via-vis-vakivaltatyo/>

Viitala, R. & Jylhä, E. 2013. Liiketoimintaosaaminen - Menestyvän yritystoiminnan perusta. 6. painos. Porvoo: Bokwell.

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD - Books on Demand.

Väkivaltaisen ekstremismin tilannekatsaus 1/2017. Sisäministeriön julkaisu 3/2017. Sisäinen turvallisuus. Helsinki: Sisäministeriö.

Kuviot

Kuvio 1: Vankeusvankien päärikos 1. toukokuuta vuosina 2006-2015 (%).	12
Kuvio 2: Rauramon työhyvinvoinnin portaat	16
Kuvio 3: Liikun riittävästi	40
Kuvio 4: Minulla on univaikeuksia.	41
Kuvio 5: Minulla on fyysisiä stressin oireita.	42
Kuvio 6: Selviän hyvin haastavista asiakastilanteista.	43
Kuvio 7: Asiakkaat ja kykyni auttaa heitä herättävät minussa myönteisiä ajatuksia.	43
Kuvio 8: Koen, että työstäni aiheutuu minulle stressiä.	44
Kuvio 9: Olen työni takia uupunut.	45
Kuvio 10: Ajattelen työhöni liittyviä asioista vapaa-ajallani.	45
Kuvio 11: Ajattelen, että työssäni kohtaamalla asioilla on ollut negatiivisia vaikutuksia ihmissuhteisiini tai elämäntavoihini.	46
Kuvio 12: Kykenen säätelemään työstäni aiheutuvia kuormittavia tekijöitä.	46
Kuvio 13: Työlleni on määritelty selkeät arvot.	47
Kuvio 14: Työnantajani motiivit ovat myönteiset / Luotan työnantajani.	47
Kuvio 15: Koen, että työnantajani välittää työntekijöistään.	48
Kuvio 16: Koen työni merkitykselliseksi / Arvostan työtäni.	49
Kuvio 17: Saan tarpeeksi tukea ja ohjausta esimieheltäni.	51
Kuvio 18: Minulla on mahdollisuuksia kehittyä/edetä työssäni.	53
Kuvio 19: Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni.	53
Kuvio 20: Koen työmäärän työssäni sopivaksi.	54

Taulukot

Taulukko 1	Henkeen ja terveyteen kohdistuneet rikostyytit vuosina 2015-2016.....	12
------------	---	----

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake	72
Liite 2: Analyysitaulukko	90

Liite 1: Kyselylomake

Tervetuloa kyselytutkimukseen

Opiskelemme Laurea ammattikorkeakoulussa rikosseuraamusalan koulutusohjelmassa viimeistä vuotta. Teemme opinnäytetyön AggrediKuopio-hankkeen toiveesta aiheena väkivaltatyöntekijöiden työhyvinvointi ja jaksaminen järjestöpohjaisessa väkivaltatyössä. Tavoitteenamme on kartoittaa tekijöitä, jotka haastavat ja motivoivat väkivaltatyöntekijöitä. Käsittelemme vastaukset luottamuksellisesti. Toivomme, että vastaat kyselyyn mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään 17.3.2017

Yhteistyöstä etukäteen kiittäen,
Fanni Uusi-Hallila & Piitu Myllyniemi

fanni.uusi-hallila@student.laurea.fi
piitu.myllyniemi@student.laurea.fi

FYYSINEN TYÖHYVINVOINTI

Fyysinen hyvinvointi pitää käsitteenä sisällään fyysisen kunnon ja terveyden, jotka vaikuttavat suorituskykyymme ja jaksamiseemme. Terveyteemme vaikuttavat elintapojemme lisäksi tapaturmat ja geenit. Voimme vaikuttaa terveyteemme huolehtimalla, että fyysinen elinympäristömme sekä elintapamme ovat terveyttä edistäviä ja hakea asiantuntija-apua tarvittaessa. Terveyteemme ja hyvinvointimme perustana ovat yleisesti hyvät elämäntavat kuten terveellinen ravinto, liikunta, tupakoimattomuus, kohtuus alkoholinkäytössä ja riittävä lepo. Fyysinen hyvinvointi näkyy usein tuloksellisuutena ja aktiivisuutena, jolloin hyväkuntoinen ihminen palautuu myös stressistä nopeammin ja paremmin. (Leskinen & Hult 2010.)

Pyydämme, että pohdit työtäsi ja vastaat seuraaviin kysymyksiin.

1. Mitkä tekijät vahvistavat fyysistä työhyvinvointiasi?

2. Onko työssäsi fyysiseen työhyvinvointiin vaikuttavia kuormittavia tekijöitä?

3. Miten fyysistä työhyvinvointiasi voitaisiin edistää?

4. Liikun riittävästi

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

5. Koen itseni terveeksi

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

6. Minulla on univaikeuksia

- ☐ Jatkuvasti
- ☐ Usein
- ☐ Ajoittain
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei koskaan

7. Minulla on fyysisiä stressin oireita

- ☐ Jatkuvasti
- ☐ Usein
- ☐ Ajoittain
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei koskaan

8. Koen väsymystä, josta palaudun vapaapäivinä

- ☐ Jatkuvasti
- ☐ Usein
- ☐ Ajoittain
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei koskaan

9. Minulla on keskittymisvaikeuksia

- ☐ Jatkuvästi
- ☐ Usein
- ☐ Ajoittain
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei koskaan

PSYKKINEN TYÖHYVINVOINTI

"WHO:n määritelmän (2013) mukaan mielenterveys on hyvinvoinnin tila, jossa ihminen pystyy näkemään omat kykynsä ja selviytymään elämään kuuluvissa haasteissa sekä työskentelemään ja ottamaan osaa yhteisönsä toimintaan." (Mielenterveysseura.)

Hyvän mielenterveyden tunnusmerkistöön kuuluvat rakentavat selviytymiskeinot haastavissa tilanteissa, stressinhallintakyky, minäkäsitys ja identiteetti. Lisäksi mielenterveyteen vaikuttavia tekijöitä ovat itsearvostus, tunnetaidot, itsenäisyys sekä vuorovaikutustaidot. (Kallio & Kivistö 2013.) Yksilön mielenterveyttä edistää mielenkiintoinen ja mielekäs työ. Psykkiseen työhyvinvointiin liittyy yleisesti se, miten mielekkääksi työntekijä kokee oman työtehtävänsä. Psykkistä hyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi jakamalla töitä henkilöstön kesken ja tarkkailemalla työn, vapaa-ajan ja levon suhdetta. Psykkisen työhyvinvoinnin merkitys korostuu erityisesti asiantuntijatehtävissä. (Virolainen 2012.)

Henkisyys työssä voidaan nähdä koostuvan kolmesta eri osasta: työn mielekkyydestä, yhteyden tunteesta työpaikalla ja työpaikan arvomaailmasta suhteessa työntekijän arvomaailmaan. Jälkimmäiseen ominaisuuteen kuuluu tunne siitä, että millainen vaikutus työllä on muiden ihmisten elämään, miten se vaikuttaa heihin organisaation ja yleismaailmallisella tasolla. Työn ei tulisi olla ainoastaan kiinnostavaa tai haastavaa vaan sen tulisi antaa myös sisäisen merkityksen ihmiselle. (McKee, Driscolla, Kelloway & Kelleyb, 2011.) Henkinen vahvuus, kuormituskestävyys arjen tilanteissa ja sen mukana tuomissa vastoinkäymisissä ovat osa henkistä hyvinvointia. Työn kuormituksen säätely sekä palautuminen niin työssä kuin vapaa-ajalla ovat tarvittavia henkiseen hyvinvoinnin tekijöitä. (Mäkitalo, 2005.)

Pyydämme, että pohdit työtäsi ja vastaat seuraaviin kysymyksiin.

10. Onko työssäsi psykkiseen työhyvinvointiin vaikuttavia kuormittavia tekijöitä?

11. Mitkä tekijät vahvistavat psykkistä työhyvinvointiasi?

12. Miten psykkistä työhyvinvointiasi voitaisiin edistää?

13. Pystyn sovittamaan yhteen vapaa-ajan ja työni

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

14. Olen suunnitellut työni keskeyttämistä / työpaikan vaihtoa uupumuksen takia

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

15. Koen, että minulla on riittävät ongelmanratkaisutaidot

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

16. Työni vaatimukset ovat tasapainossa voimavarojeni kanssa

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

17. Asiakkaat ja kykyni auttaa heitä herättävät minussa myönteisiä ajatuksia

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

18. Mielialani on suurimman osan ajasta hyvä

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

19. Koen väkivallan uhkaa työssäni

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

20. Ajattelen työhöni liittyviä asioita vapaa-ajallani

- ☐ Jatkuvasti
- ☐ Usein
- ☐ Ajoittain
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei koskaan

21. Koen, että työstäni aiheutuu minulle stressiä

- ☐ Jatkuvasti
- ☐ Usein
- ☐ Ajoittain
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei koskaan

22. Elämässäni koetut vaikeudet / haasteet vaikuttavat työskentelyyni negatiivisesti

- ☐ Jatkuvasti
- ☐ Usein
- ☐ Ajoittain
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei koskaan

23. Selviän hyvin haastavista asiakastilanteista

- ☐ Jatkuvasti
- ☐ Usein
- ☐ Ajoittain
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei koskaan

24. Pystyn erottelemaan / käsittelemään omat tunteeni asiakastyössä

- ☐ Jatkuvasti
- ☐ Usein
- ☐ Ajoittain
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei koskaan

25. Olen työni takia uupunut

- ☐ Jatkuvasti
- ☐ Usein
- ☐ Ajoittain
- ☐ Harvoin
- ☐ En koskaan

26. Pystyn erottamaan yksityiselämäni työroolistani

- ☐ Jatkuvasti
- ☐ Usein
- ☐ Ajoittain
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei koskaan

27. Ajattelen, että työssäni kohtaamilla asioilla on ollut negatiivisia vaikutuksia ihmissuhteisiini tai elämäntähtämykseeni

- ☐ Jatkuvasti
- ☐ Usein
- ☐ Ajoittain
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei koskaan

28. Kykenen säätämään työstäni aiheutuvia kuormittavia tekijöitä

- ☐ Jatkuvasti
- ☐ Usein
- ☐ Ajoittain
- ☐ Harvoin
- ☐ Ei koskaan

29. Koen työyhteisöni tasa-arvoiseksi ja oikeudenmukaiseksi

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

30. Työlleni on määritelty selkeät arvot

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

31. Koen, että työlläni on myönteinen vaikutus yhteiskuntaan

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

32. Koen, että omat arvoni ja asenteeni vastaavat työni edustamia arvoja ja asenteita

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

33. Työnantajani motiivit ovat myönteiset / Luotan työnantajaani

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

34. Koen, että työnantajani välittää työntekijöistään

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

35. Koen työni merkitykselliseksi / Arvostan työtäni

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

36. Työstäni tulevat voimavarat / Mitä työni antaa minulle:

37. Mikä auttaa sinua jaksamaan työssäsi (henkilökohtaiset voimavarat):

SOSIAALINEN TYÖHYVINVOINTI

Sosiaalinen hyvinvointi käsittää mahdollisuuden työyhteisön väliseen keskinäiseen vuorovaikutukseen, mahdollisuuden keskustella työasioista vapaasti ja työntekijöillä on helppo lähestyä toisiaan (Virolainen 2012). Sosiaalinen kanssakäyminen lisää työn merkityksellisyyden tunnetta ja kannustaa työntekijöitä ponnistelemaan hyviin tuloksiin. Sosiaalinen kuormituskestävyys on hyvässä työyhteisössä vahva ja työyhteisössä on mahdollista keskustella myös hankalista asioista. Kun työstä irtaantuminen ja vapaalle vaihtaminen on mahdollista, työntekijät eivät jää miettimään työn kuluttavia puolia yksinään, vaan pohdinta on yhteinen asia. (Kallio & Kivistö 2013.)

Pyydämme, että pohdit työtäsi ja vastaat seuraaviin kysymyksiin.

38. Onko työssäsi sosiaaliseen työhyvinvointiin vaikuttavia kuormittavia tekijöitä?

39. Mitkä tekijät vahvistavat sosiaalista työhyvinvointiasi?

40. Miten sosiaalista työhyvinvointiasi voitaisiin edistää?

41. Työyhteisössäni voi keskustella avoimesti työhön liittyvistä asioista

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

42. Työpaikassani on kannustava ja uusia ideoita tukeva ilmapiiri

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

43. Saan tarpeeksi tukea ja ohjausta esimieheltäni

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

44. Saan tukea työtovereiltani

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

45. Koen, että työyhteisöni arvostaa minua

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

46. Saan tukea lähimmäisiltäni

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

SISÄINEN JA ULKOINEN MOTIVAATIO

Kun ihminen on sisäisesti motivoitunut, hän on innostunut ja kokee työn imua, joka voidaan määritellä uppoutumiseksi, tarmokkuudeksi ja omistautumiseksi. Sisäisten motiivien lisäksi meitä ohjaavat ulkoiset tavoitteet, joihin emme itse voi vaikuttaa, mutta voimme sisäistää ne omiksemme. Kun sisäiset motiivit ja ulkoiset tavoitteet vastaavat toisiaan se kuluttaa vähiten energiaamme. (Mayor & Risku 2015.)

Pyydämme, että pohdit työtäsi ja vastaat seuraaviin kysymyksiin.

47. Työni laatuun tai tekemiseen liittyviä ongelmia ovat:

48. Työssäni minua motivoi:

49. Työssäni minua haastaa:

50. Työlleni on määritelty selkeät tavoitteet

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

51. Kykenen saavuttamaan työleni asetettuja tavoitteita

- ☐ Täysin sama mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

52. Työni on mielekästä / Pidän työstäni

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

53. Koen voivani työssäni toteuttaa itseäni

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

54. Koen onnistumisen tunteita työssäni

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

55. Koen työmäärän työssäni sopivaksi

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

56. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työhöni (työ-ajat, työtavat)

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

57. Minulla on mahdollisuuksia kehittyä/edetä työssäni

- ☐ Täysin samaa mieltä
- ☐ Osittain samaa mieltä
- ☐ En osaa sanoa
- ☐ Osittain eri mieltä
- ☐ Täysin eri mieltä

OMA KYSYMYS

58. Mitä olisit toivonut, että työhyvinvointikyselyssä olisi vielä kysytty?
Jäikö kyselystä jokin osuus tai asia puuttumaan?

Liite 2: Analyysitaulukko

Mikä auttaa sinua jaksamaan työssäsi?				
Vastaus:	Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Yhdistävä tekijät
Vapaa-aika, elämäntähtämys, joka ymmärtää syy-yhteydet asioiden ja asiakkaiden tekojen välillä. Riittävälainen rentous ongelmien edessä. En huolehdi tai murehdi asioita liikaa, vaan luotan siihen, että asiat aina järjestyvät parhain päin. Olen riittävän iäkäs voidakseni sano, että olen kokenut ja nähnyt niin paljon, että asiat eivät enää paisu mielessäni suhteettomasti. Olen realistinen ja seison jalat maassa.	Vapaa-aika Henkilökohtainen ideologia Osaaminen Ammattitaito Asenne Positiivinen ajattelu Kokemus Realistisuus Luonteen laatu Ikä	Henkilökohtaiset ominaisuudet Ideologia Asenne Positiivinen ajattelu Realistinen asenne Ikä Luonteen laatu Ammattitaito Kokemus Osaaminen Vapaa-aika Vapaa-aika	Henkilökohtaiset ominaisuudet, ihmisuhteet, vapaa-aika ja ammattitaito auttavat väkivalta-työntekijää jaksamaan työssään. Poikkeava: Työn merkitys näkyy tässä osiossa!!	Ihmissuhteet niin töissä, että työn ulkopuolella ja vapaa-aika sekä ammattitaito ja työn merkitys vahvistivat työntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia sekä auttoivat jaksamaan työssä.
Vahva koulutustausta, osaaminen, mielen joustavuus, kyky sanelmistaa ja käsitteellistää asioita, asennoituminen asiakastyöhön = asiakkaan asia on asiakkaan asia, minun asiani on minun asiani, eli kyky erotella	Koulutus Osaaminen Luonteen laatu Ammatillisuus Koulutus Asenne Distanssin säätelykyky	Henkilökohtaiset ominaisuudet Luonteen laatu Asenne Distanssin säätelykyky Ammattitaito Koulutus Osaaminen Ammatillisuus Vapaa-aika Vapaa-aika		
Vahva, sopeutuvainen ja utelias luonne, sekä hyvä paineensietokyky, mielekäs vapaa-aika ja tärkeät harrastukset, perheen tuki ja ymmärrys, hyvät ih-	Luonteen laatu Vapaa-aika Harrastukset Ihmissuhteet Kyky ilmaista tunteita Tunne työn tärkeydestä Onnistumisen kokemukset	Henkilökohtaiset ominaisuudet Luonteen laatu Kyky ilmaista tunteita ja puhua Ammattitaito Onnistumisen kokemukset		

missuhteet ympärillä, kyky puhua jos joku painaa, huumori, tunne että tekemälläni työllä on merkitystä ja työ jota teen, on tärkeää, onnistumisen kokemukset	Työn merkitys	Vapaa-aika Ihmissuhteet TYÖN MERKITYS (Poikkeava)		
Hyvät suhteet työkavereiden kanssa, perhe-elämän ja työn yhteensovittaminen, fyysisestä kunnosta ylläpitäminen	Toimivat ihmissuhteet työssä Onnistunut työn ja muun elämän yhteensovittaminen Harrastukset	Henkilökohtaiset ominaisuudet Työryhmä Ajankäytön hallitseminen Ammattitaito Hyvät suhteet työssä Vapaa-aika Vapaa-aika		
Mielekäs vapaa-aika, läheiset, koulutus, ammatillisuus ja merkityksellisyyden tunne	Vapaa-aika Ihmissuhteet Ammatillinen osaaminen Tunne työn tärkeydestä	Henkilökohtaiset ominaisuudet Ammattitaito Osaaminen Vapaa-aika Ihmissuhteet TYÖN MERKITYS		
Psyykkistä työhyvinvointia vahvistavat tekijät?				
Ns. koti asiat kunnossa. Hyvin keskusteleva työryhmä. Hyvät työtilat.	Henkilökohtaiset asiat kunnossa Toimiva työryhmä Toimivat työtilat	Oman elämän tasapaino Työyhteisö Työtilat	Väkivaltatyöntekijöiden psyykkistä työhyvinvointia lisäsi työyhteisö ja ilmapiiri, vapaa-aika sekä ihmissuhteet, työtilat ja -tavat, ammattitaito ja työntavat. Poikkeavat: Työnantajan arvostus ja työn merkitys sekä oman elämän tasapaino vahvistavat psyykkistä työhyvinvointia.	
Riittävä ja mielekäs vapaa-aika,	Vapaa-aika Ihmissuhteet	Vapaa-aika Ihmissuhteet		

läheiset, työryhmän sisäinen hyvä henki, työnantajan arvostus	Toimiva työryhmä Työnantajan arvostus	Työyhteisön ilmapiiri Työnantajan arvostus		
sopiva suhde asiakastyötä ja asiantuntijatehtäviä. asioihin ja päätöksiin vaikuttaminen	Työssä on sopivat asiakastyötä ja asiantuntija tehtäviä. Työntekijä voi vaikuttaa asioihin ja tehtäviin päätöksiin koskien työtä.	Työn sisältö ja siihen vaikuttaminen		
Oma työhistoria ja sen mukana tuoma ammatillisuus, mahdollisuus käsitellä työssä eteen tulevia asioita työkaaverin kanssa ja työpaikan hyvä ilmapiiri.	Kokemus Ammatillisuus Toimiva työyhteisö Mahdollisuus asioiden käsittelyyn työtoverin kanssa Työpaikan ilmapiiri	Ammattitaito Työyhteisö Ilmapiiri		
Avokonttorissa toimiminen, paritöskentely, vertaistuen saaminen, musta huumori, siviilielämässä perusasiat ovat kunnossa, tärkeät harrastukset ja liikunta, hyvät ihmissuhteet, oma laatu-aika	Työtilat Parityö Huumori Henkilökohtaiset asiat kunnossa Vapaa-aika Ihmissuhteet Mahdollisuus asioiden käsittelyyn työtoverin kanssa	Työtilat Työtavat Henkilökohtaiset ominaisuudet Oman elämän tasapaino Vapaa-aika Ihmissuhteet Työyhteisö		
Tunnen tekeväni tärkeää työtä oikealla työotteella. Minulla on mahdollisuus vaikuttaa työni sisältöön ja kehittämiseen. Tunnen olevani luomassa jotakin uutta lähestymistapaa asiakkaan kohtamiseen liittyen. Uskon, että tämänkaltaisella työllä on tulevaisuudessa yhä enemmän kysyntää. Olen ylpeä tekemästäni työstä.	Työn merkitys Työtavat Työhön vaikuttaminen Uuden kehittämisen Ylpeys työstä Usko jatkuvuuteen	Työn merkitys Työtavat		